Comité des griefs des Forces canadiennes
Canadian Forces Grievance Board

COMITÉ DES GRIEFS DES FORCES CANADIENNES

Rapport annuel 2003

Canada

Le 31 mars 2004

L'honorable David Pratt
Ministre de la Défense nationale
Quartier général de la Défense nationale
Édifice mgén Georges R. Pearkes
101, promenade Colonel By
Ottawa (Ontario)
K1A 0K2

Monsieur le Ministre,

Conformément au paragraphe 29.28(1) de la *Loi sur la défense nationale*, je vous soumets le rapport d'activités du Comité des griefs des Forces canadiennes pour l'année 2003 qui doit être déposé devant le Parlement.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes meilleurs sentiments.

La présidente,

Diane Laurin

Diane Laurin

© Comité des griefs des Forces canadiennes 2004

N° de catalogue DG1-2003
ISBN 0-662-68001-4

TABLE DES MATIÈRES

Message de la présidente 3

Chapitre 1 – Le Comité des griefs des Forces canadiennes 5
- Mission 5
- Historique 5
- Contexte du Comité des griefs des Forces canadiennes 5
  - Le rôle des tribunaux administratifs 5
  - Les types de griefs référés au Comité des griefs des Forces canadiennes 6
  - Un aperçu des catégories de griefs reçus de 2000 à 2003 7

Chapitre 2 – L'année 2003 : un point tournant 9
- Événements clés à l'interne 9
  - Une nouvelle équipe de gestion 9
  - Le plan opérationnel 2003 10
- Événements clés à l'externe 11
  - L'examen législatif du projet de loi C-25 : le rapport Lamer 11
  - L'Autorité des griefs des Forces canadiennes 13

Chapitre 3 – Les opérations du Comité : faits saillants de l'année 15
- Statistiques sur les griefs en 2003 15
- Recommandations systémiques apportées et décisions rendues par le CEMD en 2003 16
- Projet d'évaluation préliminaire impartiale 18
- En conclusion 18

Appendices 20
- 1. Mission, vision et valeurs 20
- 2. Répartition des dossiers de griefs par catégorie 21
- 3. Un échantillonnage de résumés de cas 22
- 4. Dépenses prévues jusqu'au 31 mars 2004 35
- 5. Organigrammes 36
- 6. Biographies 37
  - Présidente, Diane Laurin 37
  - Vice-président à temps partiel, Kenneth Maxted 38
  - Membre à temps partiel, Naomi Z. Levine 38
  - Membre à temps partiel, Wendy W. Wadden 39
  - Membre à temps partiel, Michel Crowe 39
  - Membre à temps partiel, Gwen Barbara Hatch 40
  - Ex-président, Paul-André Massé 40
- 7. Enchaînement des résultats 42
- 8. Les recommandations du Comité et le rapport Lamer 43

Pour nous joindre 46

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

Pour le Comité des griefs des Forces canadiennes, 2003 aura sans aucun doute été une année charnière. À un véritable point tournant de son existence, le Comité aura vécu un grand nombre d'événements clés qui, entre autres choses, ont eu des répercussions immédiates sur ses activités, mais qui auront aussi une incidence sur l'avenir qu'il connaîtra en tant qu'organisation.

Parmi ces événements clés, mentionnons le départ de M. Paul-André Massé, le président fondateur du Comité, qui a quitté son poste en juin. M. Massé fut l'un des piliers de la période initiale de croissance et de développement du Comité, et son leadership a permis de jeter les bases d'une organisation solide et respectueuse des principes d'équité et de transparence tels qu'ils s'appliquent au processus des griefs.

L'année fut aussi marquée par le premier examen indépendant du projet de loi C-25 *(Loi modifiant la Loi sur la défense nationale)*, auquel le Comité a participé de façon active. Le très honorable Antonio Lamer, ex-juge en chef de la Cour suprême du Canada, a mené l'examen et déposé son rapport final (rapport Lamer) au Parlement le 5 novembre 2003.

Les résultats de cet examen, y compris le rapport qui l'a suivi, représentent une étape très positive et importante en vue de l'amélioration de la loi et du processus de règlement des griefs. Le rapport Lamer contenait pas moins de dix-neuf recommandations visant à faire progresser le processus de règlement des griefs, dont cinq avaient été proposées par le Comité. Une conclusion du rapport revêtait une importance particulière pour le Comité et les membres des Forces canadiennes : le processus de règlement des griefs est solide et met en lumière la nécessité de pouvoir compter sur une organisation indépendante pour examiner les griefs des militaires.

Le moment peut-être le plus important de l'année pour le Comité s'est produit l'été dernier lorsque nous avons mené un examen approfondi de nos opérations. Avec l'arrivée au sein de l'équipe de gestion d'une directrice exécutive et d'une directrice de l'analyse des griefs et des opérations, le Comité a pris des mesures visant à rationaliser son processus d'examen des griefs. L'équipe a relevé le défi et élaboré une stratégie pour optimiser l'allocation de ses ressources en vue de la réalisation de ses activités principales, soit l'examen des griefs et la présentation de conclusions et de recommandations au Chef d'état-major de la Défense.

Nous avons décidé que la réduction de l'arrérage des dossiers de grief et l'atteinte d'un état stable sur le plan opérationnel demeuraient notre objectif principal. À cette fin, le Comité a tout d'abord mené un examen approfondi de son cadre de gouvernance, de l'ensemble de sa structure organisationnelle et de ses pratiques administratives et opérationnelles. Nous avons ainsi développé un plan opérationnel qui est entré en vigueur en septembre dernier. Ce plan

vise à réduire de façon importante l'arrérage des dossiers et à amener le Comité à un état stable sur le plan opérationnel d'ici décembre 2004. Les progrès que nous avons faits jusqu'à maintenant nous donnent bon espoir que cet objectif puisse être atteint.

Par ailleurs, je suis une fervente partisane des principes et des pratiques de la modernisation de la fonction de contrôleur; à cette fin, le Comité poursuivra la mise en œuvre d'un plan d'action pour l'amélioration de la gestion afin d'assurer l'intendance efficace de ses ressources.

Les progrès que nous avons effectués au cours de la dernière année n'auraient pas été possibles sans le dévouement et l'engagement constants des employés du Comité, notre ressource la plus précieuse : je les en remercie. J'aimerais aussi profiter de l'occasion pour souligner le travail exceptionnel des membres du Comité. L'expertise nécessaire pour formuler des conclusions et des recommandations dans l'environnement complexe des Forces canadiennes englobe des domaines juridiques divers, et nos membres font face à des questions qui n'ont jamais été soumises auparavant à un processus d'examen externe. Par conséquent, leur rôle est essentiel au succès du Comité des griefs des Forces canadiennes en tant que tribunal administratif.

Aujourd'hui, après avoir fait ses premiers pas, notre organisation se lance dans une ère nouvelle, où notre infrastructure organisationnelle et nos cadres de gestion viendront étayer efficacement la réalisation de notre plus grande priorité : en arriver à un état stable sur le plan opérationnel de façon à ce que le Comité puisse examiner les griefs avec la plus grande célérité possible. L'équipe du Comité des griefs des Forces canadiennes apprécie l'occasion de travailler, en collaboration avec le ministère de la Défense nationale et les Forces canadiennes, à améliorer le processus de règlement des griefs au profit de tous les membres des Forces canadiennes.

Je suis très fière de nos réalisations en tant que jeune organisation, et j'entends bien faire en sorte que le Comité continue d'être un réel agent de changement du système de justice administrative militaire.

CHAPITRE 1

LE COMITÉ DES GRIEFS DES FORCES CANADIENNES

Mission

« Effectuer l'examen des griefs afin de rendre des conclusions et recommandations impartiales et équitables avec célérité et sans formalisme au Chef d'état-major de la Défense et au plaignant. »

Historique

Le Comité des griefs des Forces canadiennes (Comité) est un tribunal administratif indépendant investi de pouvoirs de nature quasi judiciaire. Il a été créé en vertu des dispositions législatives modifiant la *Loi sur la défense nationale* (LDN), adoptées en décembre 1998. Ces modifications découlaient des recommandations de plusieurs études et enquêtes touchant des questions plus vastes de justice militaire, dont le Groupe consultatif spécial et la Commission d'enquête sur la Somalie. En réponse à ces recommandations, les modifications apportées à la LDN visaient à moderniser et à renforcer le système de justice administrative militaire. La création du Comité et le rôle distinct qu'on lui donna en regard du processus de règlement des griefs des Forces canadiennes faisaient partie de ces modifications.

Le Comité a officiellement entrepris ses opérations le 15 juin 2000, date d'entrée en vigueur de la réglementation. C'est une entité externe et indépendante des Forces canadiennes (FC) et du ministère de la Défense nationale (MDN), qui a, selon la loi, le mandat de réviser des griefs de militaires et de communiquer ses conclusions et ses recommandations au Chef d'état-major de la Défense (CEMD).

Le Comité procède à l'examen objectif et transparent des griefs, en faisant preuve d'impartialité et d'équité à l'endroit de chaque membre des FC, quel que soit son grade ou son poste. Il s'assure que les droits des militaires sont respectés tout au long du processus et que les membres du Comité agissent dans le meilleur intérêt des parties concernées. Les conclusions et les recommandations qu'il formule sont non seulement fondées en droit, mais constituent des précédents qui peuvent contribuer au changement dans les FC. Le but ultime du Comité est de contribuer à l'efficacité du processus de règlement des griefs au sein du système de justice administrative militaire.

Contexte du Comité des griefs des Forces canadiennes

Le rôle des tribunaux administratifs

Les tribunaux administratifs comme le Comité offrent une avenue extrajudiciaire pour le règlement rapide de questions complexes et particulières. Grâce à l'indépendance du gouvernement

dont ils jouissent, ces tribunaux ont des pouvoirs de prise de décisions que leur donnent des lois habilitantes du Parlement. De tels pouvoirs permettent à chaque tribunal de déterminer l'existence et la portée des droits et des obligations dans un domaine d'expertise donné, et ces droits et obligations doivent être exercés et remplies dans l'intérêt public et conformément aux conditions particulières qui prévalent dans le secteur d'activité du tribunal.

Le Comité est un tribunal administratif doté de pouvoirs de nature quasi judiciaire qui a le mandat de formuler des conclusions et des recommandations sur des questions importantes de relations de travail dans le contexte du droit militaire. Les relations de travail dans les Forces canadiennes sont régies par la *Loi sur la défense nationale* et les règlements afférents. Les militaires sont assujettis à des conditions de travail et à des règles d'emploi qui sont pour l'essentiel décrétées et non négociées; par conséquent, il n'est pas toujours possible de recourir aux principes juridiques qui s'appliqueraient normalement à une relation employeur-employé.

En tant que tribunal administratif chargé d'examiner les griefs, le Comité doit voir à ce que ses recommandations soient conformes à la loi et puissent être mises en œuvre conformément à ses lois habilitantes, les lois pertinentes en matière de droits de la personne et la *Charte canadienne des droits et libertés*. Les tribunaux canadiens rendent aussi des décisions sur toute une gamme de sujets, et les membres du Comité doivent se tenir au courant de ces questions. Ils doivent aussi connaître les *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes* (ORFC), les *Ordonnances administratives des Forces canadiennes* (OAFC) et les politiques du Conseil du Trésor, auxquelles il faut parfois faire référence dans l'analyse des griefs et l'élaboration des conclusions et des recommandations.

Les types de griefs référés au Comité des griefs des Forces canadiennes

En vertu de l'article 7.12 des ORFC :

1) Le Chef d'état-major de la Défense renvoie au Comité des griefs tout grief qui a trait aux questions suivantes :
   a) les mesures administratives qui émanent de la suppression ou des déductions de solde et d'indemnités, du retour à un grade inférieur ou de la libération des Forces canadiennes;
   b) l'application et l'interprétation des politiques des Forces canadiennes qui concernent l'expression d'opinions personnelles, les activités politiques et la candidature à des fonctions publiques, l'emploi civil, les conflits d'intérêts et les mesures régissant l'après-mandat, le harcèlement ou la conduite raciste;
   c) la solde, les indemnités et autres prestations financières; et
   d) le droit aux soins médicaux et dentaires.

(2) Le Chef d'état-major de la Défense renvoie au Comité des griefs pour que celui-ci formule ses conclusions et ses recommandations tout grief qui a trait à une de ses décisions ou un de ses actes à l'égard de tel officier ou militaire du rang.

Le CEMD a aussi le pouvoir discrétionnaire de soumettre d'autres types de griefs à l'examen du Comité.

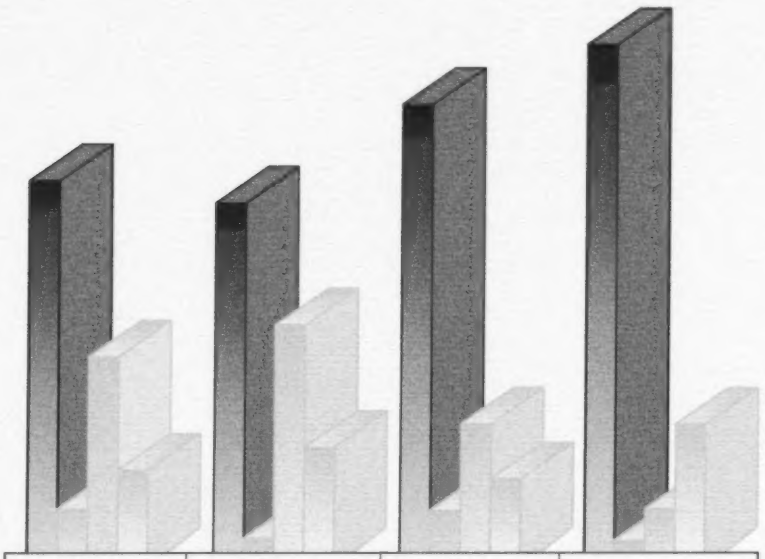
Un aperçu des catégories de griefs reçus de 2000 à 2003

À sa quatrième année de fonctionnement, le Comité a maintenant un historique de cas qui lui permet de faire une répartition comparative des types de dossiers reçus au fil des ans. Bien que le Comité ne soit au courant d'aucune analyse approfondie qui aurait été faite à l'externe sur cette question, les autorités concernées pourraient vouloir procéder à un examen de la répartition des catégories afin de repérer des tendances à la hausse ou à la baisse pour ce qui est des questions de relations de travail auxquelles doivent faire face les Forces canadiennes.

Par exemple, la **figure I** montre la répartition des dossiers en pourcentage par catégorie que le Comité a reçus depuis 2000. Les pourcentages par année sont exprimés en fonction du nombre total de dossiers du Comité pour la même année. Le nombre de dossiers reçus dans deux des quatre catégories de griefs est demeuré relativement constant au fil des quatre années; par contre, les dossiers de nature financière ont augmenté depuis 2001, et les dossiers de harcèlement ont diminué depuis 2002.

Figure I

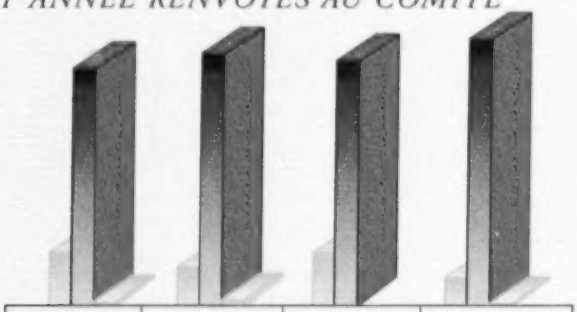
RÉPARTITION DES GRIEFS PAR CATÉGORIE ET ANNÉE RENVOYÉS AU COMITÉ



	2000	2001	2002	2003
Financier	51%	48%	61%	69%
Général	8%	4%	8%	4%
Harcèlement	28%	32%	19%	8%
Libération	13%	16%	12%	19%

Figure II

RÉPARTITION DES GRIEFS PAR COMPOSANTE DES FC ET ANNÉE RENVOYÉS AU COMITÉ

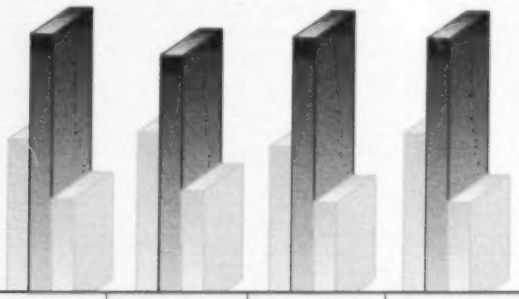


	2000	2001	2002	2003
Première réserve	19%	13%	19%	10%
Force régulière	79%	84%	81%	89%
Réserve supplémentaire	2%	3%	0%	1%

La **figure II** offre une perspective différente : une répartition des griefs reçus dans les trois composantes des FC, de 2000 à 2003.

Figure III

RÉPARTITION DES GRIEFS PAR ÉLÉMENT DES FC ET ANNÉE RENVOYÉS AU COMITÉ



	2000	2001	2002	2003
Force aérienne	30%	32%	30%	32%
Armée	50%	47%	50%	50%
Marine	20%	21%	20%	18%

La **figure III** présente la répartition en pourcentage des griefs par élément des FC; il est intéressant de remarquer que les pourcentages du Comité pour 2003 et les années précédentes sont relativement proportionnels à la répartition des effectifs entre les éléments des FC : la Force aérienne compte 31 pour 100 des effectifs, l'Armée, 47 pour 100, et la Marine, 22 pour 100.[1]

[1] Extrait de la présentation du lieutenant-général George MacDonald, Vice-chef d'état-major de la Défense, au Comité permanent de la Défense nationale et des affaires des anciens combattants (CPDNAC), le 20 octobre 2003.

CHAPITRE 2

L'ANNÉE 2003 : UN POINT TOURNANT

Le présent rapport passe en revue une année d'événements transitoires, dont plusieurs ont joué un rôle important dans la définition des nouvelles réalités de l'organisation. À l'interne, le changement a pris la forme d'une équipe de gestion restructurée ainsi que l'élaboration et la mise en œuvre d'une nouvelle stratégie pour améliorer le rendement opérationnel du Comité. À l'externe, la révision législative du projet de loi C-25[1], la soumission au Ministre de la Défense nationale du rapport de M. Lamer [*Le premier examen indépendant des dispositions et de l'application du projet de loi* C-25 (ci-après appelé rapport Lamer)] et le nouveau bureau de l'Autorité des griefs des Forces canadiennes (AGFC) ont favorisé la transition.

Événements clés à l'interne

Une nouvelle équipe de gestion

Depuis les débuts du Comité en juin 2000, la question du recrutement du personnel a ralenti les progrès du Comité dans ses efforts visant à atteindre un état opérationnel stable. Pour diverses raisons, le Comité a eu de la difficulté à recruter le personnel hautement qualifié dont il a besoin pour atteindre ses buts opérationnels, et à le maintenir au sein de ses effectifs. En plus de faire face à un manque de personnel, le Comité a vu son président fondateur quitter son poste en milieu d'année, et la vice-présidente aux opérations a dû assumer simultanément le rôle de présidente intérimaire.

Le départ du président a inévitablement entraîné un changement de direction pour le Comité; il a aussi coïncidé avec le recrutement de candidates à deux postes de haute direction, qui jusque-là n'avaient été dotés que de façon intermittente. Il s'agit des postes de directrice exécutive et de directrice de l'analyse des griefs et des opérations. Ces deux postes de la fonction publique sont essentiels au bon fonctionnement du Comité; mais jusqu'à ce que les candidates retenues ne puissent être embauchées et assumer leur rôle respectif, l'absence de titulaires a eu une incidence négative sur la stabilité organisationnelle et la productivité aux opérations.

La directrice exécutive est chargée d'établir un cadre de gestion et une infrastructure organisationnelle solides pour permettre au Comité de remplir son mandat et de se concentrer sur les opérations. Quant à la directrice de l'analyse des griefs et des opérations, elle est responsable, avec le directeur des services juridiques, de l'activité principale et du produit du travail du Comité : l'analyse des griefs et les conclusions et recommandations transmises au CEMD. Ces nouveaux ajouts à l'équipe de gestion aident le Comité à se reconcentrer sur sa stratégie à long terme, et l'équipe complète a entrepris de revoir son efficacité opérationnelle et d'asseoir sa stabilité organisationnelle.

---

[1] *Loi modifiant la Loi sur la défense nationale et d'autres lois en conséquence*, Canada, Chambre des communes, 1re Session de la 36e Législature, 46-47, Elizabeth II, 1997-1998.

Le plan opérationnel de 2003

Le Comité faisait face à un défi de taille lorsqu'il a entrepris l'année financière 2003-2004. Il n'avait pas suffisamment d'employés pour traiter ses dossiers de grief courants, et n'avait pas le financement qui lui aurait permis de réduire de façon substantielle son arriérage de dossiers de grief, dont il avait en grande partie hérité du système d'examen des griefs en place avant le début des opérations du Comité en juin 2000.

En vue de traiter efficacement l'arriérage de dossiers de grief, le plan opérationnel du Comité reposait grandement sur une stratégie de dotation efficace, qui visait la pleine dotation des effectifs de l'Analyse des griefs et des opérations. Les principaux postes opérationnels ont été dotés, et le ressourcement lié aux besoins des services corporatifs a été mis en veilleuse jusqu'à ce qu'une analyse des besoins organisationnels à moyen terme soit faite.

Les processus, les procédures et les pratiques en matière de finances et d'acquisition ont aussi été rationalisés, et les obligations de rendre compte connexes, mieux définies. De plus, les systèmes de soutien de l'infrastructure ont aussi fait l'objet d'une rationalisation, tant sur les plans des processus administratifs que des niveaux de ressourcement afférents.

Le Comité a d'abord élaboré un plan pour s'attaquer expressément à la question précise de l'arriérage de dossiers de grief. En août 2003, la présidente, à ce moment intérimaire, et le CEMD ont présenté au ministre de la Défense nationale leurs plans respectifs montrant comment le Comité et l'AGFC allaient réduire de façon considérable le nombre de griefs en souffrance d'ici le 31 décembre 2004. Ces deux plans sont nés d'un effort déployé conjointement par les deux organisations pour éliminer les retards dans le processus et voir à ce que la question de l'arriérage des dossiers de grief soit traitée de façon adéquate.

Une exigence essentielle du plan du Comité consiste à maximiser l'efficacité de son processus d'examen des griefs de façon à ce qu'il n'y ait pas d'arriérage important qui s'accumule à l'avenir. Donc, même si le plan porte surtout sur la question de l'arriérage, il nécessite néanmoins une rationalisation des processus internes du Comité quant à la façon dont il traite les griefs. Ces processus se sont avérés efficaces; par exemple, le nombre d'étapes dans le processus d'examen des griefs a été réduit et, dans toute la mesure du possible, l'examen d'un grief devrait se faire dans les 90 jours suivant sa réception au Comité.

Jusqu'à maintenant, la réalisation du plan s'est heurtée à quelques obstacles, dont certains ont fait entrave à sa mise en œuvre initiale. Lorsque le plan est entré en vigueur l'automne dernier, le Comité traversait encore une période importante de transition : une nouvelle équipe de gestion était en plein milieu de sa courbe d'apprentissage, et en même temps, préparait et mettait en œuvre un plan opérationnel ambitieux. De plus, une demande de ressources additionnelles au Conseil du Trésor a été approuvée à la fin novembre seulement, ce qui a forcé le Comité à rajuster certains éléments de son plan. La dotation de postes principaux aux opérations a aussi été retardée, et en date du 31 décembre 2003, les membres additionnels et nécessaires à ce moment pour traiter la question de la charge de travail du Comité n'avaient pas été nommés par le Gouverneur en Conseil.

Pendant que le Comité travaillait à accroître son efficacité sur plusieurs fronts, le ministre de la Défense nationale présentait le rapport de son Comité consultatif sur l'efficacité administrative

(août 2003). Ce rapport était d'intérêt pour le Comité, car l'une de ses quarante-neuf recommandations faisait allusion aux organismes de surveillance indépendants qui relèvent de la compétence du ministre de la Défense et dont les mandats portent sur le traitement des plaintes soumises par les membres des FC.

Le Comité appuie la philosophie décrite dans le rapport, qui veut qu'une gestion efficace soit la pierre angulaire de toute organisation. Comme on l'a vu, le Comité a pris de nombreuses mesures pour améliorer son fonctionnement, et il continue d'explorer d'autres avenues pour accroître son efficacité et réduire ses coûts.

En plus d'accroître son efficacité opérationnelle, le Comité a, dans le cadre de son plan d'action pour l'amélioration de la gestion, enregistré de grands progrès dans l'élaboration de ses stratégies de mesure du rendement, d'évaluation et de communication des résultats. C'est ainsi qu'au début du printemps 2004, des indicateurs et des mesures du rendement portant sur la production et les résultats prévus du Comité seront prêts à être mis en application. En outre, le Comité prévoit mener une évaluation formelle de mi-parcours en 2004-2005, conformément à la politique du Conseil du Trésor qui exige l'évaluation des nouveaux programmes ou des nouvelles initiatives du gouvernement.

Le Cadre de responsabilisation de gestion (CRG) du gouvernement revêt une importance particulière relativement au rapport du MDN sur l'efficacité administrative. Le CRG donne un aperçu bref et précis des principaux éléments d'une bonne gestion. Le Comité exercera une gestion efficace en se concentrant sur les personnes et les capacités, en assurant une intendance rigoureuse, en mettant en valeur et en utilisant les renseignements pertinents sur le rendement et en rendant compte de l'atteinte de résultats mesurables.

Événements clés à l'externe

L'examen législatif du projet de loi C-25 : le rapport Lamer

« ... par suite des modifications apportées par le projet de loi C-25, le Canada s'est doté d'un système très solide et équitable de justice militaire dans lequel les Canadiens peuvent avoir confiance. »[1]

Le 5 novembre 2003, le ministre de la Défense nationale a déposé le rapport préparé par le très honorable Antonio Lamer, ex-juge en chef de la Cour suprême du Canada (www.forces.gc.ca/site/reports/review/index_f.htm). M. Lamer avait reçu du ministre le mandat de tenir le premier examen indépendant du projet de loi C-25, la loi responsable de la création du Comité des griefs des Forces canadiennes. La LDN exige du ministre qu'il tienne un examen indépendant du projet de loi C-25 tous les cinq ans; cet exercice vise à permettre au ministre de profiter d'un examen et de recommandations impartiaux qui peuvent en bout de ligne avoir une incidence sur les façons dont le projet de loi C-25 devrait être amendé.

---

[1] Le très honorable Antonio Lamer, *Le premier examen indépendant par le très honorable Antonio Lamer C.P., C.C., C.D., des dispositions et de l'application du projet de loi C-25, Loi modifiant la Loi sur la défense nationale et d'autres lois en conséquence, conformément à l'article 96 des Lois du Canada (1998), ch. 35*, 2003, avant-propos.

Le Comité bénéficie d'une expérience en matière de relations de travail qui est unique dans le contexte militaire. Par conséquent, cet examen indépendant de la LDN représentait une rare occasion pour le Comité de partager l'expérience et les connaissances qu'il a acquises dans son rôle; les observations et les recommandations soumises à M. Lamer avaient pour but d'aider à accroître l'efficacité administrative du processus d'examen des griefs.

« Le Comité des griefs mérite des félicitations pour avoir établi dans un délai relativement court une procédure de règlement des griefs reconnue comme prévoyant la rédaction de conclusions et de recommandations bien motivées et approfondies. »[4]

Le rapport Lamer reconnaît les éléments positifs du processus des griefs, y compris une plus grande rationalisation avec seulement deux paliers de prise de décisions, ainsi que l'établissement du Comité en tant que mécanisme d'examen externe et indépendant. Un grand total de dix-neuf recommandations portant sur le processus d'examen et le Comité ont été formulées dans le rapport, dont cinq soumises par le Comité. On trouvera de plus amples renseignements sur les cinq recommandations du Comité à l'appendice B.

Les recommandations du rapport Lamer liées au processus d'examen des griefs portent sur cinq questions clés : l'élimination de l'arriérage, l'élimination des retards, de meilleures mesures correctives, une transparence accrue et les pouvoirs du Comité des griefs des Forces canadiennes . La mise en application de certaines de ces recommandations se poursuit; par exemple, le Comité travaille à régler des questions relatives aux communications avec les plaignants, et à élaborer avec les Forces canadiennes une méthodologie commune pour l'observation des tendances en matière de griefs. En outre, le Comité a déjà rationalisé son processus d'examen des griefs dans le cadre de son plan opérationnel de 2003.

« De toute évidence, le régime de règlement des griefs a besoin d'être modifié, mais je suis certain que, une fois mes recommandations mises en œuvre, un régime de règlement des griefs plus efficace sera établi. »[5]

Pour ce qui est des autres recommandations formulées dans le rapport, le Comité se réjouit que le CEMD puisse se voir confier la capacité de déléguer certains de ses pouvoirs discrétionnaires à une personne impartiale et indépendante pour l'aider dans la résolution rapide des griefs. Une autre recommandation, qui donnerait au Comité le pouvoir décisionnel d'examiner les griefs de juges militaires, qui n'ont aucun recours au sein des FC pour leurs griefs, mérite d'être prise en considération. Cette recommandation entraînerait une compétence et une autorité additionnelles pour le Comité.

Le délai de douze mois pour qu'une décision finale soit rendue, de la date de la présentation du grief à un commandant jusqu'à la date de la décision du CEMD ou de son délégué, est jugé comme une recommandation raisonnable, et le Comité travaille dans ce sens. Cependant, le Comité pourrait ne pas toujours être en mesure de formuler des conclusions et des recommandations dans les limites d'un tel délai. Les termes de cette recommandation doivent être évalués à la lumière de facteurs externes tels que l'équité des procédures, les questions de divulgation ou la nécessité de tenir des audiences publiques, des exigences qui peuvent toutes prendre beaucoup de temps. Chaque dossier de grief doit être évalué en fonction des exigences d'un examen équitable et transparent.

---

[4] Lamer, *Le premier examen indépendant*, p. 92.
[5] Ibid., 141.

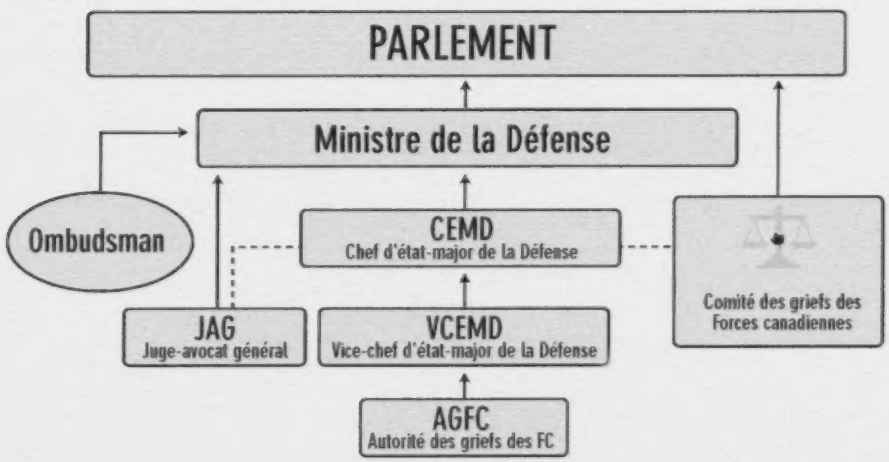
Les recommandations qui proposent que les plaignants puissent soumettre leurs griefs à la Cour fédérale s'ils n'ont pas obtenu une décision finale dans un délai de douze mois, ainsi que le remboursement de leurs frais juridiques, peu importe la décision rendue par la Cour fédérale, pourraient avoir une incidence négative sur le système des griefs. En effet, la Cour fédérale ne représenterait pas nécessairement une option moins dispendieuse ou plus rapide. C'est pourquoi le Comité est d'avis que, pour la plupart des griefs, le processus d'examen des griefs des FC représente une option plus avantageuse.

Les objectifs qui sous-tendent les recommandations du Rapport Lamer visent à aider le Comité à s'acquitter de son mandat, c'est-à-dire effectuer avec célérité et sans formalisme l'examen impartial et équitable des griefs, et à améliorer du même coup le processus d'examen des griefs au sein des FC. Le Comité continuera de travailler en collaboration avec le MDN et de promouvoir une approche de coopération mutuelle pour le processus d'examen des griefs.

Le Comité continuera aussi à participer à l'examen de la loi et prendra part au processus d'amendement du projet de loi C-25. Il sera ainsi mieux placé pour bien évaluer l'incidence des recommandations afférentes et des changements législatifs proposés sur le mandat du Comité, ses membres et ses opérations.

L'Autorité des griefs des Forces canadiennes

En janvier 2003, les FC ont annoncé que l'Autorité des griefs des Forces canadiennes serait chargée de gérer le processus des griefs au sein des Forces canadiennes. Au fil de l'année, les effectifs de l'AGFC qui se consacrent au processus des griefs se sont élevés à 32 personnes, et 14 personnes additionnelles ont été embauchées pour travailler exclusivement à l'arrérage de dossiers de grief des FC. L'AGFC, qui relevait initialement du Juge-avocat général (JAG), fait maintenant partie depuis décembre 2003, de l'effectif du Vice-chef d'état-major de la Défense (VCEMD).



Les nouveaux développements qui se sont produits au niveau de l'AGFC sont des étapes importantes du renforcement du processus des griefs, et visent à réduire les délais de traitement et l'arrérage des dossiers, compte tenu du rôle de cette entité, qui représente le dernier palier à entendre et à résoudre les griefs qui ne sont pas soumis au Comité.

Le nouveau bureau travaille en étroite collaboration avec le Comité dans le but commun d'améliorer le processus d'examen des griefs dans son ensemble. Tel que mentionné dans la section *«Le plan opérationnel de 2003 »*, les représentants de l'AGFC ont, durant toute l'année, travaillé avec le Comité à régler des questions juridiques ou administratives liées au processus d'examen des griefs et à la gestion des dossiers. Cette coopération s'est traduite par des plans opérationnels qui, dans les deux organisations, mettent l'accent sur l'accélération du processus et le traitement de l'arrérage des dossiers qui restent dans le système. Le Comité et l'AGFC ont aussi élaboré une méthodologie commune de suivi et de classement des griefs, et les deux organisations tiennent régulièrement des rencontres pour partager de l'information et donner de la rétroaction sur leurs progrès.

CHAPITRE 3

LES OPÉRATIONS DU COMITÉ : FAITS SAILLANTS DE L'ANNÉE

Le présent chapitre du rapport annuel donne un aperçu des réalisations opérationnelles du Comité durant l'année 2003, y compris un sommaire des statistiques sur l'examen des griefs, une étude comparative des décisions du CEMD à la lumière des conclusions et des recommandations du Comité et un compte rendu du succès de son projet *d'évaluation préliminaire impartiale* (ÉPI).

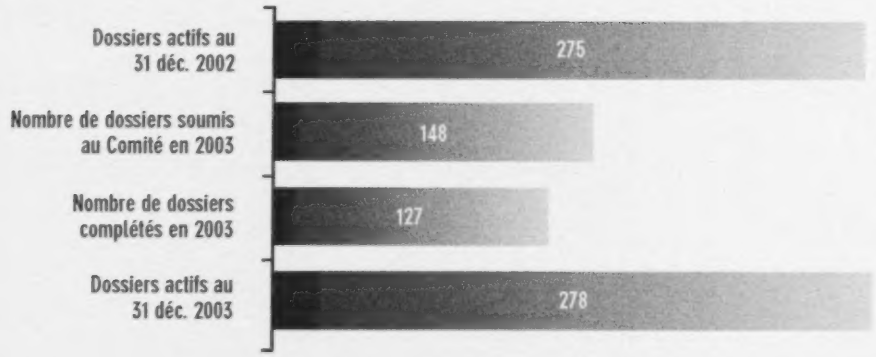
Statistiques sur les griefs en 2003

Même si 2003 a été une année de rajustement à plusieurs égards, le Comité a quand même haussé son niveau de productivité : entre le 1er janvier et le 31 décembre 2003, le Comité a formulé 270 recommandations et 447 conclusions à propos de 127 dossiers de grief, comparativement à 120 dossiers en 2002.

Le nombre total de griefs reçus par le Comité en 2003 fut de 148. De ce total, 102 avaient trait à des questions financières; 12, à des questions de harcèlement/discrimination; 27, à des libérations et 7 à des questions de nature générale (soins de santé, soins dentaires, rétrogradation, etc.) On trouvera à l'appendice 2 une répartition plus détaillée des dossiers de grief par catégorie pour l'année 2003.

La **figure IV** brosse un tableau de l'état de l'inventaire des griefs du Comité en date du 31 décembre 2003.* À la fin de l'année, 278 dossiers de grief étaient toujours actifs et à divers stades d'examen par le Comité.

Figure IV



* La méthodologie commune développée, en 2003, avec l'AGFC en ce qui a trait aux données sur les griefs entraînait quelques modifications par rapport à ce qui se faisait auparavant; les chiffres des années précédentes pourraient donc n'être pas exactement comparables aux données de 2003. Par exemple, au 31 décembre 2003, il y avait 275 griefs au Comité, et à ce moment-là, certains griefs, comportant plusieurs questions, étaient considérés séparément. Aujourd'hui, toutes les questions provenant d'un même plaignant sont traitées dans un seul dossier de grief.

Recommandations systémiques du Comité et décisions rendues par le CEMD en 2003

Le Comité examine toutes les décisions rendues par le CEMD à la lumière des principes juridiques pertinents et évalue leur incidence éventuelle sur d'autres cas. Cette année, le CEMD a rendu des décisions par écrit dans le cas de 164 griefs au sujet desquels le Comité avait formulé des conclusions et des recommandations au cours des trois dernières années (exception faite des 13 dossiers acceptés par le CEMD aux fins d'un règlement non officiel). Le CEMD a partiellement ou pleinement appuyé les conclusions et les recommandations du Comité dans 158 des cas en question. Il a manifesté son désaccord par rapport au Comité dans seulement six des décisions rendues par écrit. Le Comité juge les résultats en question encourageants, puisqu'ils mettent en perspective ses travaux et démontrent notamment sa contribution stratégique à l'efficacité de la procédure d'examen des griefs des FC.

La **figure V** montre le nombre de décisions rendues par le CEMD en 2003 en regard des conclusions et des recommandations du Comité. Sur les 73 griefs que le Comité a recommandé d'accorder ou partiellement accorder, le CEMD a appuyé les conclusions et les recommandations dans 74 pour 100 des cas. Pour les 102 griefs que le Comité a recommandé de rejeter, le CEMD a appuyé les conclusions et les recommandations du Comité dans 94 pour 100 des cas.

Figure V

Conclusions et recommandations du Comité		Décisions rendues par le CEMD en 2003			
		Le CEMD appuie les C et R du CGFC	Le CEMD appuie en partie les C et R du CGFC	Le CEMD accepte (Règlement informel des FC)	Le CEMD n'appuie pas les C et R du CGFC
Accorder	41	25	10	*** 2	4
Accorder en partie	21	18	3		
Évalution préliminaire impartiale (EPI) **	11			11	
Rejeter	102	96	4		2
Retiré par le plaignant	1	1			
Non sujet à grief	1	1			
TOTAL	*177	141	17	13	6

* Les décisions que le CEMD a rendues en 2003 relativement aux conclusions et recommandations du Comité des trois dernières années.

** La rubrique de l'évaluation préliminaire impartiale comprend les dossiers soutenus ou partiellement soutenus pour lesquels le CEMD a accepté un règlement informel (pour plus de détails concernant l'EPI, voir p. 18).

*** Les FC ont proposé une résolution informelle au plaignant.

Dans le contexte de cas particuliers, le Comité a également présenté des recommandations systémiques au CEMD. Par exemple, lorsque le Comité a cerné des demandes qui lui semblaient justifiées mais qui pourraient être validées uniquement grâce à la modification des politiques ou de la réglementation, ou encore lorsqu'il a constaté la possibilité ou la nécessité d'apporter des améliorations générales au sein des FC, il a recommandé que le CEMD prenne des mesures qui s'ajouteraient à la décision arrêtée relativement au grief visé. La plupart des efforts déployés par le Comité dans cette optique ont donné lieu à une réaction positive de la part du CEMD.

À de nombreuses reprises en 2003, le Comité a repéré, dans le cadre des politiques et de la réglementation, des lacunes qui méritaient à son avis d'être analysées et il a recommandé que le CEMD veille à la tenue d'un examen. Le Comité a recommandé que des études soient menées et que des changements soient apportés dans les cas qui concernent des questions comme la reconnaissance de l'expérience et du service antérieur d'un militaire qui est promu après avoir été rétrogradé, la rationalisation des indemnités versées aux militaires qui habitent Yellowknife et les taux de rémunération applicables dans le cas des militaires qui passent de la Première réserve à la Force régulière. Le CEMD a reconnu la valeur de telles études et a ordonné qu'on les entreprenne.

Il est arrivé plus rarement que le CEMD ne voit pas la nécessité de procéder à des études et à des changements recommandés par le Comité. Entre autres, le Comité a recommandé d'établir deux formulaires distincts pour la libération des FC et le transfert au sein des FC. Cependant, le CEMD n'estimait pas que le formulaire actuellement utilisé à la fois pour la libération et le transfert créait de la confusion chez les militaires ou avait besoin d'être modifié. Le Comité demeure d'avis que les membres des FC bénéficieraient d'un tel changement et il continuera d'examiner d'autres cas pour déterminer s'il convient de réitérer sa recommandation.

Le Comité a également présenté des recommandations systémiques de changement au CEMD relativement à de nombreuses autres questions d'orientation et d'administration soulevées dans les griefs. Par exemple, au cours de la dernière année, le Comité a formulé des recommandations au sujet de politiques comme celle qui régit la prise en considération du service antérieur lorsqu'il s'agit de décider d'offrir ou non de nouvelles conditions de service, ainsi que la politique sur les postes intérimaires, mais le CEMD n'a toujours pas arrêté de décision à ce sujet.

Il se peut que le CEMD ne puisse pas mettre en œuvre lui-même les réformes recommandées dans certaines circonstances, parce que des changements législatifs ou réglementaires constituent le seul moyen de remédier à une situation injuste. Dans de tels cas, le Comité a recommandé que le CEMD demande que soient effectués des changements législatifs ou réglementaires. En 2003, le Comité a élaboré des recommandations visant la modification législative de la *Loi sur la Défense nationale* et de la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes*, et il a proposé des modifications réglementaires notamment en ce qui concerne l'élargissement des allocations de voyage pour événements de famille et la reconnaissance du service antérieur des militaires qui passent de la Réserve à la Force régulière. Le Comité attendra de voir la suite donnée aux recommandations, une fois qu'elles auront été examinées par le CEMD.

Le Comité veut que soient apportés des changements systémiques là où cela s'avère nécessaire, afin de prévenir d'autres griefs de nature semblable. Les décisions rendues par le CEMD concernant les questions systémiques soulevées par le Comité constituent une rétroaction de grande valeur pour celui-ci et lui permettent de mesurer son rendement dans le contexte du mandat qui lui a été conféré par la loi.

Projet d'évaluation préliminaire impartiale

À la fin de 2002, le Comité a entrepris un projet *d'évaluation préliminaire impartiale* afin d'aller de l'avant avec les dossiers qui satisfaisaient à certains critères et qui se trouvaient dans le système depuis trop longtemps. 18 griefs, présentés par 14 plaignants distincts, ont d'abord été retenus parce qu'ils se prêtaient à la négociation fondée sur l'intérêt des parties. Le projet prévoyait la tenue de négociations directes entre un officier supérieur du Quartier général de la Défense nationale, assigné expressément au projet en tant que représentant du CEMD, et le représentant du Comité pour le projet ÉPI.

Au fur et à mesure du progrès des négociations, sept griefs, dont cinq formulés par le même plaignant, ont été retirés du projet. Pour les 11 dossiers qui restaient, le CEMD a donné son appui à toutes les mesures correctives proposées. Le projet ÉPI a permis de résoudre, avec un assez grand succès, des griefs déposés depuis longtemps dans un délai relativement court. Il a permis aux plaignants dont les dossiers ont été choisis de participer plus pleinement au processus et de mieux comprendre comment leur grief est traité. La plupart des plaignants se sont dits très satisfaits de pouvoir communiquer plus facilement avec les personnes traitant leur grief, étant donné surtout le fait qu'ils pouvaient participer activement à sa résolution.

Le projet ÉPI a aussi permis à diverses autorités des FC de voir d'une façon différente les méthodes et les techniques de règlement des conflits, qui permettent d'en arriver à une meilleure compréhension et à une meilleure coopération entre le Comité et les diverses autorités des FC chargées de l'administration des griefs.

Le Comité continuera d'envisager le recours à l'ÉPI comme option de règlement des conflits dans des circonstances particulières.

En conclusion

L'année 2003 a vraiment été marquante pour le Comité. Au cours des trois dernières années, l'organisation s'est donné des buts ambitieux, dont plusieurs ont été atteints pendant la dernière année; le Comité a fait des progrès pour ce qui est du traitement des retards et de l'arriérage, et il a atteint un niveau satisfaisant de stabilité organisationnelle grâce à des initiatives ciblées. Ses buts pour 2004-2005 consisteront à optimiser son rendement opérationnel et à atteindre un état de stabilité opérationnelle véritable. Ces priorités seront aussi intégrées à d'autres objectifs organisationnels du Comité, dont la mesure du rendement, dans le cadre de son plan d'action pour l'amélioration de la gestion.

Bien que le travail au quotidien du Comité porte sur des griefs individuels, il considère néanmoins les FC dans leur ensemble lorsqu'il formule ses conclusions et ses recommandations. Aller au-delà des cas individuels pour déterminer où se trouve le problème véritable et proposer une solution est une philosophie conforme à la vision originale qu'a le Comité de son travail : que les membres des Forces canadiennes soient persuadés que les conclusions et recommandations du Comité sont rendues avec objectivité, célérité, de façon juste et impartiale, et que les travaux du Comité aient un impact positif sur les conditions de travail des militaires et contribuent à une meilleure compréhension et application de la réglementation, des politiques et des directives des FC.

APPENDICE 1

MISSION, VISION ET VALEURS

Mission

Effectuer l'examen des griefs afin de rendre des conclusions et recommandations impartiales et équitables avec célérité et sans formalisme au Chef d'état-major de la Défense et au plaignant.

Vision

Les compétences et l'expertise du Comité en matière de traitement des griefs seront mises en valeur grâce à la qualité de ses conclusions et recommandations.

Cette vision sera réalisée lorsque :

- les principes d'intégrité et d'équité qui guident le Comité inspireront la confiance des membres des Forces canadiennes;
- les membres des Forces canadiennes seront persuadés que les conclusions et recommandations du Comité sont rendues avec objectivité, célérité, de façon juste et impartiale;
- les travaux du Comité auront un impact positif sur les conditions de travail des militaires et contribueront à une meilleure compréhension et application de la réglementation, des politiques et des directives;
- les organismes publics, au Canada et ailleurs, consulteront le Comité à propos de leur propre système de gestion et de traitement des griefs.

Valeurs collectives

- assurer un service de qualité efficace, impartial et équitable;
- traiter les personnes avec respect et professionnalisme;
- instaurer un climat d'apprentissage tout en favorisant la responsabilisation et la créativité;
- valoriser ses employés;
- privilégier la transparence dans la communication, l'esprit d'équipe et de collégialité afin d'atteindre un but commun;
- reconnaître le rôle des membres des Forces et leur contribution à la société canadienne.

Valeurs individuelles

- exercer son travail avec intégrité, professionnalisme et loyauté;
- favoriser la communication, l'esprit d'équipe et le respect d'autrui;
- respecter les principes de confidentialité et d'absence de conflit d'intérêts;
- chercher à perfectionner ses connaissances et ses compétences.

APPENDICE 2

RÉPARTITION DES DOSSIERS DE GRIEFS PAR CATÉGORIE

Catégories des griefs reçus du 1er janvier au 31 décembre 2003

FINANCE	N° CAS
Prestations	11
Allocations	19
Allocations et autres (p.ex., frais de logement pour célibataire)	1
Pension	1
Prestations et allocations	1
Autres (p.ex., billet donnant droit aux repas composites)	68
Sous-total	**101**

GÉNÉRAL	N° CAS
Politiques et autres (p.ex., changement de catégorie médicale de temporaire à permanente)	1
Autres mesures de carrière	2
Rétrogradation	1
Autres (p.ex., violation de la confidentialité)	5
Sous-total	**9**

HARCÈLEMENT/DISCRIMINATION	N° CAS
Abus de pouvoir	9
Abus de pouvoir et autres (p.ex., dévoilement d'informations confidentielles/informations médicales)	2
Abus de pouvoir et racisme	1
Sous-total	**12**

LIBÉRATION	N° CAS
Inconduite	3
Médicale et universalité du service	3
Service terminé	1
Autres (p.ex., inapte à continuer son service militaire)	19
Sous-total	**26**

GRAND TOTAL	148

APPENDICE 3

UN ÉCHANTILLONNAGE DE RÉSUMÉS DE CAS

Les cas suivants ont été choisis pour le rapport annuel du Comité selon leur degré d'intérêt et d'utilité pour le lecteur. En effet, leur publication vise principalement à informer les intervenants du milieu à propos du processus de grief ou à clarifier des questions de relations de travail. D'autre part, puisque ce rapport annuel tend à présenter la revue des activités pour l'année, deux autres critères ont été appliqués, soit les cas pour lesquels le CEMD a rendu sa décision sur le grief en 2003 ou ceux pour lesquels le Comité a complété la révision du grief en 2003.

Acronymes	Signification
adj	Adjudant
AE	Avertissement écrit
API	Autorité de première instance
ASPFC	Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes
CCDP	Commission canadienne des droits de la personne
CEMD	Chef d'état-major de la Défense
cmdt	Commandant
CMR	Collège militaire royal du Canada
CPR	Catégorie de prime de rendement
DCM	Directeur – Carrières militaires
DOAD	*Directives et ordonnances administratives de la Défense*
DPDS	Directeur – Politique et développement (Solde)
DRCAC	Directeur – Réclamations et contentieux des affaires civiles
ES	Enquête sommaire
F rég	Force régulière
FC	Forces canadiennes
GPM	Groupe professionnel militaire
LDN	*Loi sur la Défense nationale*
MG & S	Mise en garde et surveillance
OAFC	*Ordonnances administratives des Forces canadiennes*
ORFC	*Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes*
P rés	Première réserve
PFOR	Programme de la formation universitaire pour officiers de la Force régulière
QGDN	Quartier général de la Défense nationale
RAP	Rapport d'appréciation du personnel
SREIFC	Service du recrutement, de l'éducation et de l'instruction des Forces canadiennes

Résumé de cas 1

Cotisations au mess

Après son retour de mission, le plaignant a refusé de payer ses cotisations au mess des officiers. Devant l'imminence d'une déduction administrative, il a volontairement payé la somme de 1 242,54 $ et ce, malgré le dépôt d'un grief.

Le plaignant déclarait ne pas vouloir fréquenter un endroit où l'on boit et fume; il avait recommencé à fumer à deux reprises lorsqu'on l'avait obligé à être présent au mess et il ne voulait pas subventionner la consommation d'alcool.

Le responsable de l'Agence de soutien du personnel des FC a rejeté la demande du plaignant disant que la raison soumise par le plaignant ne justifiait pas son refus d'être membre d'un établissement favorisant l'esprit de corps et la camaraderie. Une formule de désengagement risque de miner tant l'assise financière du mess que l'esprit de solidarité et l'esprit de corps que le mess vise à promouvoir.

Le Comité a conclu que l'association du plaignant au mess des officiers était obligatoire selon la tradition et la réglementation militaire, et que le plaignant n'avait pas de motifs légitimes de s'exclure de l'organisme.

Le Comité a conclu que la cotisation obligatoire au mess des officiers ne contrevenait ni à la *Charte des droits et libertés de la personne*, ni à la *Charte canadienne des droits et libertés*, ni à la *Déclaration canadienne des droits*. Le Comité a conclu que le plaignant n'avait pas subi de préjudice en concluant une entente avec son commandant et le mess pour payer ses cotisations retardataires et que l'application raisonnable de la procédure de déduction administrative pour payer le compte en souffrance était une mesure légitime qui ne privait pas le plaignant de ses droits.

Le Comité a conclu que le mess des officiers offrait à ses membres des services pleinement adéquats dans un site approprié, et que la cotisation mensuelle de 23,01 $ était raisonnable compte tenu des services offerts. Le Comité a recommandé au CEMD de rejeter le grief.

Le Comité a également recommandé au CEMD de donner les directives appropriées afin que le mess des officiers respecte les normes existantes concernant le fait de fumer, si ce n'était déjà fait, et adapte ses installations, si nécessaire.

Au moment de l'impression, le CEMD n'avait pas encore rendu de décision.

Résumé de cas 2

Harcèlement, abus de pouvoir

La plaignante prétend que son unité a été aux prises avec une foule de problèmes de personnel et que d'autres membres de l'unité et elle-même ont été victimes de harcèlement. Ainsi, la plaignante a déposé des plaintes de harcèlement contre quatre membres de son unité.

La première plainte visait le supérieur immédiat de la plaignante. Le harcèlement et l'abus de pouvoir ont entraîné une ambiance d'hostilité qui minait l'autorité de la plaignante et lui faisait subir de la discrimination étant donné son métier et son statut de réserviste.

La deuxième plainte visait l'adjudant-chef de l'unité qui, selon les dires de la plaignante, a fait preuve d'un abus de pouvoir, a formulé des remarques offensantes contre les femmes et a miné l'autorité de la plaignante.

La troisième plainte avait trait au militaire du rang de l'unité qui est responsable de l'approvisionnement. La plaignante a prétendu que cette personne a également miné son autorité et l'a harcelée pendant les travaux du comité du RAP de l'unité pour les caporaux-chefs.

La quatrième plainte visait un subalterne et précisait différentes allégations, notamment le fait que ce subalterne avait passé outre la plaignante pour le règlement de problèmes de subalternes.

Après avoir reçu les plaintes de la plaignante, le commandant de l'unité a ordonné la tenue d'une EA, mais on n'a pas donné à la plaignante la possibilité de réfuter les conclusions ou d'expliquer en détail sa version des faits. Pendant la procédure de règlement du grief, une seconde EA a été réalisée à un niveau supérieur. La plaignante a également contesté les conclusions de cette enquête, qui ne précisaient pas qu'il y avait eu une mauvaise utilisation des pouvoirs minant l'autorité et le rendement de la plaignante. Elle a en effet indiqué qu'elle était en désaccord avec les déclarations et les témoignages recueillis lors de l'EA et elle a demandé que le grief soit présenté au CEMD avec les 19 plaintes portant sur les points suivants : manquement quant à la diligence raisonnable, processus d'enquête sommaire, harcèlement, discrimination, représailles en raison de plaintes et équité de la procédure.

En ce qui concerne le harcèlement, le Comité a conclu que du harcèlement et des abus de pouvoir s'étaient produits fréquemment au sein de l'unité de la plaignante et que la chaîne de commandement avait manqué à ses responsabilités non seulement envers la plaignante, mais également envers tous les membres de l'unité. En effet, elle n'a pas réussi à offrir un milieu de travail propice à la productivité ainsi qu'à l'atteinte des buts personnels, à la dignité et à l'estime de soi de tout le personnel.

Le Comité a conclu qu'il n'y avait pas eu de discrimination ni d'actes discriminatoires, que les preuves déposées étaient insuffisantes pour prouver que les personnes contre lesquelles la plaignante avait déposé des plaintes avaient usé de représailles.

Cependant, le Comité a trouvé que les RAP de la plaignante des deux dernières années étaient douteux et a recommandé qu'un RAP soit récrit et que l'autre soit réévalué. Le Comité a également recommandé que le CEMD ordonne qu'une compensation financière soit remise à la plaignante.

Au moment de l'impression, le CEMD n'avait pas encore rendu de décision.

Résumé de cas 3

Traitement médical, administration de carrière, renvoi discrétionnaire

Moins de cinq mois après s'être joint aux FC, le plaignant s'est fracturé le tibia et le péroné de la jambe gauche dans le cadre d'un entraînement physique obligatoire. Un an plus tard, le plaignant ne s'était pas complètement remis de cette blessure. Il est demeuré au sein des FC pendant 16 années par la suite et pendant toute cette période il était souffrant, subissant de nombreuses opérations avant d'être libéré pour des raisons médicales.

Le plaignant a formulé plusieurs plaintes au sujet de la mauvaise gestion médicale des soins qu'on lui a prodigués ainsi que de la mauvaise administration de sa carrière par les FC. Le plaignant s'est également plaint d'une mauvaise gestion de ses dossiers et de la procédure de règlement des griefs.

Le Comité a conclu que les FC avaient fait preuve de manquements en ce qui a trait aux soins du plaignant, notamment les retards dans le diagnostic et le traitement, l'offre d'orthèses, la continuité des soins prodigués, la gestion du suivi et le traitement des complications dont le plaignant a souffert. De plus, le Comité a constaté que les preuves déposées démontraient que les installations médicales en place au moment où les interventions chirurgicales ont été pratiquées sur le plaignant n'étaient sans doute pas en mesure de prendre soin des malades, particulièrement ceux souffrant de blessures de longue date et difficiles.

En ce qui concerne les plaintes du plaignant au sujet de la mauvaise gestion de sa carrière, le Comité a conclu que les FC avaient fait preuve de manquements et il a recommandé que le CEMD présente des excuses au plaignant.

Le Comité a recommandé au CEMD d'ordonner une enquête médicale au sujet des allégations de négligence. Le Comité a en outre recommandé au CEMD de renvoyer ce cas au ministère de la Défense nationale afin qu'il se penche sur celui-ci en vertu des dispositions de la *Loi d'indemnisation des militaires ayant subi des blessures*.

Au moment de l'impression, le CEMD n'avait pas encore rendu de décision.

Résumé de cas 4

Fumer dans le mess

Lors d'une réunion régulière des membres du mess des officiers, le plaignant a déposé une motion afin de désigner le bar principal comme étant un endroit sans fumée. La motion a été secondée et approuvée par la majorité des membres présents. Le cmdt a ensuite utilisé son pouvoir d'approbation pour rejeter la motion en alléguant que le bar principal était un lieu où des affaires étaient menées et que le fait qu'il soit permis d'y fumer était un incitatif à la bonne conduite des affaires courantes.

Cinq mois plus tard, lors d'une autre réunion régulière des membres du mess, le plaignant a déposé la même motion qui fut entérinée par la majorité des membres présents. Le cmdt a refusé à nouveau d'approuver la motion. Dans le but de contester la décision du cmdt, le plaignant a déposé un grief. Six mois après avoir déposé le grief, le plaignant a été libéré des FC.

Afin d'examiner le grief, le Comité a analysé trois éléments. Premièrement, dans le cadre du processus de grief, le cmdt a mentionné que le grief n'était plus valide puisque le plaignant avait été libéré. Or, en vertu de l'article 29 de la LDN, la validité d'un grief est notamment assujettie au statut du plaignant au moment du grief. Le Comité a conclu que le grief du plaignant était valide puisqu'il était membre des FC lors du dépôt.

Deuxièmement, le plaignant alléguait que le refus du cmdt d'approuver la résolution interdisant de fumer dans le bar principal du mess était arbitraire et contraire aux vœux de la majorité. Le Comité a examiné les règlements et les politiques en vertu desquels le mess des officiers a été établi. Le Comité a noté que la preuve au dossier ne permettait pas de conclure que lorsqu'il avait pris sa décision, le cmdt avait agi de mauvaise foi. De plus, le cmdt avait le pouvoir de refuser une motion présentée conformément aux politiques et directives applicables.

Le troisième élément analysé par le Comité a été celui de l'usage du tabac au mess des officiers. Selon les DOAD 5020-1, « il est interdit aux membres des FC de fumer sur les lieux de travail ». Le cmdt a mentionné que le mess des officiers pouvait servir à l'occasion de lieu de travail. Le Comité a conclu que selon la preuve au dossier, des membres des FC exercent des fonctions reliées à leur poste au mess des officiers et que, par conséquent, ce mess pouvait être considéré comme un « lieu de travail ».

Le Comité a recommandé au CEMD d'ordonner que le mess des officiers soit désigné comme un endroit non-fumeur tant qu'il demeurera un « lieu de travail » et de modifier les DOAD 5020-1 en conséquence.

Dans sa décision, le CEMD était d'accord avec les conclusions et recommandations du Comité. Bien que le CEMD ait décidé de ne pas renverser les décisions du cmdt, il était satisfait des événements et développements survenus depuis le dépôt du grief, notamment la décision de faire du mess des officiers un endroit sans fumée et la révision des DOAD 5020-1 adressant de façon adéquate et satisfaisante à la demande du plaignant que le mess des officiers devienne un endroit où il est interdit de fumer.

Résumé de cas 5

Solde suite au transfert de la Réserve à la Force régulière

Le plaignant avait travaillé à titre de classe B et de classe C au sein de la Première réserve (P rés) en qualité d'adjoint médical, au grade d'adj, puis il a été transféré à la Force régulière (F rég) en vertu d'un programme de recrutement d'officiers. Il avait servi pendant 10 ans dans la P rés, à temps partiel.

Au moment de son transfert, la solde du plaignant correspondait au niveau de base (niveau C) : taux mensuel de 2 267 $ pour le grade de sous-lieutenant, ce qui est considérablement moindre que ce qu'il recevait à titre de militaire du rang dans la P rés. Il a déposé un grief se fondant au départ sur son interprétation des droits acquis, mais prétendant essentiellement que sa solde ne correspondait pas à son expérience antérieure et à son entraînement.

Lorsque le grief a été présenté à l'API, il était accompagné d'une recommandation du DPDS indiquant que le plaignant devait recevoir une solde de niveau D et une CPR 2, pour un taux mensuel de 2 848 $. Cette recommandation n'a pas été acceptée par l'API : le plaignant a alors présenté son grief au CEMD. Suite à la présentation de son grief au CEMD, le plaignant a précisé qu'il était disposé à accepter le règlement qui avait été recommandé par le DPDS.

Le Comité a conclu qu'on avait traité le plaignant de façon injuste lors de l'établissement de sa solde au moment du transfert de la P rés à la F rég. Le Comité a établi qu'on n'avait pas suffisamment reconnu le service antérieur et l'expérience du plaignant lorsque le taux de salaire a été fixé dans les modalités de service en vue du transfert à la F rég. Le Comité a également conclu que certains règlements sur la solde, qui s'appliquent au transfert à des groupes professionnels d'officier, n'étaient pas suffisamment clairs pour permettre une reconnaissance adéquate du service au sein de la P rés.

Le Comité a recommandé d'accorder le grief en augmentant rétroactivement la solde du plaignant au niveau D, CPR 2 de sous-lieutenant. Le Comité a en outre recommandé au CEMD de prendre des mesures afin d'achever rapidement l'examen de la structure salariale des FC ainsi que des règlements portant sur les droits acquis et le service antérieur, en plus d'apporter des modifications à l'article 204.21135 – *Solde, – Officiers du service général, Programme d'enrôlement des officiers (service antérieur), Lieutenant, sous-lieutenant et élève-officier* – et à l'article 204.21535 – *Solde, – Officiers, Pilotes, Programme d'enrôlement des officiers (service antérieur), Lieutenant, sous-lieutenant et élève-officier* – des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes*.

Le CEMD a accordé le grief.

Résumé de cas 6

Libération obligatoire, politique en matière de drogues, motif de libération

Un agent de police a trouvé le plaignant endormi au volant de sa voiture dans un parc de stationnement : le moteur de la voiture tournait et les phares étaient allumés. L'agent de police a fouillé le plaignant et a trouvé ce qu'on a soupçonné être une substance illégale. L'agent de police a conclu que le plaignant était en état d'ébriété et il l'a alors mis en état d'arrestation. On a ordonné au plaignant de fournir un échantillon d'urine en vue d'un test de dépistage de drogues, ce qu'il a fait. Le résultat de ce test a été négatif : ainsi, l'accusation de consommation de d[illegible]gue a été retirée. Toutefois, on a prélevé deux échantillons d'haleine du plaignant et on a constaté qu'ils contenaient 155 mg d'alcool par 100 ml de sang. Par conséquent, il a été inculpé sous trois chefs d'accusation :

1. garde et contrôle d'un véhicule à moteur avec facultés affaiblies;
2. garde et contrôle d'un véhicule à moteur après avoir consommé de l'alcool au-delà de la limite permise par la loi; et
3. possession d'une substance « illégale ».

Le plaignant a plaidé coupable, il a été condamné à une amende de 450 $ et on lui a interdit de conduire un véhicule pendant un an. On lui a retiré son autorisation de sécurité et placé sous MG et S pour abus d'alcool pour une période de six mois.

Un an plus tard, le cmdt par intérim a ordonné au plaignant de se présenter, deux jours plus tard, en vue d'un test de contrôle dans le cadre de sa MG et S. Le plaignant s'est présenté pour le test mais il a refusé de fournir un échantillon d'urine. Le cmdt par intérim a communiqué au plaignant un Avis officiel d'intention de recommander la libération – Incidents reliés aux drogues, en vertu des dispositions du point 5f) du tableau des ORFC (article 15.01). Le plaignant a accusé réception de cet avis, mais il a refusé de le signer et il a présenté une demande de libération volontaire.

Le plaignant a été libéré en vertu du point 5f) *(Inapte à continuer son service militaire)* suite à un examen administratif réalisé au QGDN. Ce point porte sur la libération d'un officier ou d'un militaire du rang qui, entièrement ou principalement en raison de facteurs en son pouvoir, manifeste des faiblesses personnelles ou un comportement ou a des problèmes de famille ou personnels qui compromettent grandement son utilité ou imposent un fardeau excessif à l'administration des Forces canadiennes. Le plaignant estimait qu'il n'était pas justifié de le libérer en vertu de ce point et il a demandé à ce que son cas relève du point 4c) (*Cessation du service pour autres motifs*) plutôt que du point 5f).

Le plaignant s'est opposé à sa libération, prétendant qu'il avait déjà été puni par l'entremise du régime pénal. On l'a soumis à des tests afin de déterminer s'il avait consommé des drogues illégales et ces tests se sont avérés négatifs. Il a fait l'objet d'un examen médical

complet et il a rencontré le conseiller en drogues et en alcool de l'escadre, qui a conclu qu'il n'était pas toxicomane. Il a également suivi un programme de prévention des drogues et de l'alcool d'une semaine et il a effectué six mois de MG et S pour abus d'alcool.

Le Comité a conclu que l'article 20.12 des ORFC (*Analyse d'urine à des fins de contrôle*) n'accordait pas au cmdt l'autorisation légale d'ordonner au plaignant de subir un contrôle et que, par conséquent, l'ordre donné n'était pas valide. La recommandation de la libération du plaignant se fondait sur le refus de suivre un ordre invalide. Ainsi, cette recommandation n'était pas valide et, sans une recommandation valide qui servirait à ordonner la libération du plaignant, l'ordre de libération du QGDN était également invalide.

Le Comité a recommandé d'accorder le grief et de changer le point en vertu duquel le plaignant a été libéré, afin qu'il s'agisse du point 4c) plutôt que du point 5f), conformément à la demande du plaignant.

Le CEMD est d'accord avec la recommandation du Comité et il a indiqué que la libération du plaignant en vertu du point 5f) doit être infirmée et remplacée par une libération en vertu de l'article 15.01 des ORFC, point 3b) (*Raisons de santé*).

Résumé de cas 7

Abandon volontaire de grade

Le plaignant a servi au sein des FC pendant 18 ans, puis il a détenu le grade d'adj pendant cinq ans. Le plaignant a demandé une affectation particulière afin de se trouver au même endroit que son épouse, également militaire. On a acquiescé à sa demande. Toutefois, comme condition à son affectation, on a informé le plaignant qu'il devait abandonner son grade d'adjudant et être affecté en qualité de sergent. Le plaignant a présenté une demande d'abandon volontaire de grade, précisant qu'on exigeait de lui un retour à un grade inférieur.

Trois ans plus tard, le plaignant demandait officiellement le rétablissement de son ancien grade d'adj. La demande du plaignant a été transmise au DGM, mais deux ans après la présentation de cette demande, le plaignant n'avait toujours pas reçu la promotion en question. Le plaignant a alors présenté un grief à ce sujet, par lequel il demandait le rétablissement de son ancien grade d'adj, le rétablissement de son ancienneté perdue et le versement rétroactif de la partie de la solde qu'il n'avait pas touchée pendant la période de service en qualité de sergent.

Quand le plaignant a reçu un avis indiquant qu'il était promu au grade d'adj, il a alors modifié son grief en retirant la demande de rétablissement du grade d'adj, mais il a maintenu les points portant sur l'ancienneté perdue et la solde rétroactive. De plus, la promotion du plaignant au grade d'adj n'a pas tenu compte des cinq années pendant lesquelles le plaignant avait déjà détenu ce grade. Ainsi, il demandait également que son ancienneté soit reconnue pour sa seconde promotion au grade d'adj.

La principale question de ce cas consistait à déterminer s'il était équitable d'exiger du plaignant qu'il abandonne le grade d'adj afin de pouvoir être affecté au même endroit que son épouse, également militaire. Selon le Comité, il était clair que les FC ne croyaient pas qu'il était possible d'acquiescer à la demande du plaignant et d'éviter un conflit d'intérêts sans demander qu'il abandonne le grade d'adj. De toute évidence, le plaignant a accepté les modalités de son affectation et, pendant trois années complètes, il n'a formulé aucune plainte en ce qui a trait à cette exigence. La demande du plaignant au sujet de l'abandon de son grade découlait de raisons personnelles et n'avait pas trait à des exigences militaires. Ainsi, selon la politique correspondante, le plaignant ne pouvait pas être considéré pour une promotion avant sa demande officielle. De plus, il est clair qu'il n'existe aucune disposition portant sur le rétablissement automatique d'un grade après un abandon volontaire de grade.

Les politiques se rapportant à l'abandon de grade sont claires et sont demeurées inchangées depuis 1991. Par conséquent, le Comité conclut que le plaignant a été traité équitablement et conformément à la politique lorsqu'il a été tenu, par l'entremise du système de liste selon les mérites, de participer à un concours pour l'obtention du grade d'adj. Par conséquent, le Comité conclut qu'il n'avait pas droit à une solde rétroactive ou à l'ancienneté perdue, au grade d'adj, pour la période pendant laquelle il avait servi en qualité de sergent.

L'autre point soulevé par le plaignant a trait au fait que lors de sa seconde promotion au grade d'adj en 1999, on ne lui a pas accordé son ancienneté précédente acquise pour le même grade. L'OAFC 49-4 n'aborde pas la question de l'ancienneté en rapport avec une promotion après un abandon de grade, par rapport à une rétrogradation, et le Comité a recommandé au CEMD d'examiner la politique actuelle de promotion, dans le but d'établir un mécanisme à l'aide duquel l'expérience et l'ancienneté précédente du plaignant au grade d'adj pourraient être correctement reconnues pour sa seconde promotion au même grade. Une révision de la politique actuelle visant à permettre la reconnaissance de l'ancienneté pourrait effectivement rehausser la qualité de vie des membres des FC, car on pourrait ainsi mieux répondre aux besoins personnels de ceux-ci tout en réduisant au minimum les répercussions négatives à long terme, sur la carrière, d'un abandon de grade.

Néanmoins, le Comité a recommandé au CEMD de rejeter le grief en ce qui a trait à l'abandon de grade du plaignant et à sa demande de solde rétroactive et d'ancienneté antérieure.

Le CEMD a offert au plaignant un taux de salaire plus élevé découlant de la reconnaissance de son ancienneté antérieure en qualité d'adj et, par conséquent, on lui a accordé une rémunération rétroactive.

Résumé de cas 8

Dettes d'études au Collège militaire

Après avoir bénéficié de cinq années d'études subventionnées au CMR, le plaignant demandait sa libération des FC et ce, sans avoir accompli son service obligatoire. Il alléguait que la somme approximative de 40 000 $ due à la Couronne était excessive et ne tenait pas compte du service militaire accompli. À titre de réparation, le plaignant demandait la révision du montant réclamé par la Couronne ainsi qu'une compensation financière pour injustice et préjudices subis.

En premier lieu, le plaignant contestait la réclamation relative au salaire reçu de septembre à mai de chaque année, sous prétexte que ces périodes étaient réservées aux études. Il estimait que le temps passé à des activités militaires obligatoires constituait du temps « travaillé » au même titre que l'emploi durant les mois d'été et que ce temps ne devait donc pas être inclus dans le calcul du montant réclamé. Deuxièmement, le plaignant estimait que son fond de pension accumulé pendant cinq ans ne pouvait être appliqué envers sa dette sans son autorisation. Troisièmement, il alléguait un manque de bonne foi de la part du centre de recrutement et de la chaîne de commandement parce qu'on ne l'avait pas informé qu'il aurait pu s'inscrire au CMR comme réserviste. Et quatrièmement, le plaignant prétendait que les FC avaient refusé ses demandes de changement d'occupation sans même les faire parvenir au gérant de carrière, ce qu'il considérait être un manque d'impartialité et de professionnalisme. Selon lui, ceci était d'autant plus significatif considérant qu'il s'était enrôlé alors qu'il était mineur.

Le cmdt du Service du recrutement, de l'éducation et de l'instruction des FC n'a pas supporté le grief indiquant que le plaignant comprenait l'obligation financière se rattachant à sa libération volontaire. Le cmdt a conclu que le montant approximatif de 40 000 $ représentait bien la somme due par le plaignant. Cette somme comprenait les 33 000 $ pour le salaire reçu au cours des cinq années scolaires, en plus des frais d'enseignement, le coût des livres et du matériel scolaire, et la cotisation au club récréatif, qui totalisaient plus de 7 500 $. Le cmdt a rejeté les arguments du plaignant quant à sa demande de changement de groupe professionnel militaire et a observé que cette demande a fait l'objet d'un conseil de révision de carrières à de[illegible] reprises.

Le Comité a conclu que le plaignant s'était enrôlé de son plein gré et qu'il avait accepté les termes et conditions d'emploi du PFOR. N'ayant pas été convaincu par le plaignant que des circonstances particulières justifiaient une exception dans son cas, le Comité a conclu que les dépenses engagées par l'État pour la formation dispensée devaient être remboursées.

Quant aux diverses activités qui avaient lieu au CMR durant l'année scolaire, le Comité a conclu que celles-ci faisaient partie intégrante du cursus du PFOR et ne pouvaient être considérées comme du travail militaire normal, tel que le prétendait le plaignant.

Le Comité a estimé que le plaignant avait contribué à prolonger indûment la conclusion du dossier et qu'il n'avait pas subi de préjudices justifiant une compensation financière.

Le Comité a recommandé au CEMD de rejeter le grief. Le CEMD a suivi cette recommandation.

Résumé de cas 9

Harcèlement, sanctions administratives, déclaration de culpabilité par procès sommaire

La plaignante a déposé une plainte de harcèlement contre son officier supérieur. En même temps, celui-ci a fait une plainte auprès du cmdt de la plaignante au sujet de sa conduite, plus particulièrement en ce qui concernait la façon dont elle s'était adressée à lui. Par suite de cette deuxième plainte, la plaignante a été déclarée, lors d'un procès sommaire, coupable d'avoir affiché un « comportement préjudiciable au bon ordre et à la discipline », en violation de l'article 129 de la LDN. La plaignante a fait l'objet d'une réprimande et elle a par ailleurs reçu un AE pour la même infraction. Elle a présenté un grief pour contester la divulgation de renseignements médicaux qui, à son avis, constituait une atteinte à sa vie privée.

Après la mutation ultérieure de la plaignante, le RAP rédigé à ce moment-là a fait mention des mesures prises contre elle et précisait que son officier supérieur avait perdu confiance en elle.

La plaignante a contesté tout ce qui précède dans son grief en demandant réparation pour l'oppression personnelle et l'injustice dont elle avait été victime. Elle a ainsi demandé que les mesures suivantes soient prises : la cassation de la déclaration de culpabilité lors du procès sommaire; l'enlèvement du RAP de son dossier et sa destruction; l'enlèvement de l'AE de son dossier et sa destruction; le remboursement des congés annuels qu'elle avait dû prendre à cause du harcèlement subi et du stress qu'il avait engendré; un examen des procédures suivies pendant l'enquête initiale sur ses diverses plaintes; l'adoption de sanctions administratives et/ou disciplinaires contre les parties concernées; le remboursement des frais qu'elle avait engagés en cherchant réparation, étant donné la nature complexe et traumatisante de son cas; la divulgation des lettres écrites par son surveillant, leur enlèvement de son dossier et leur destruction.

Par ailleurs, la plaignante a déposé des plaintes auprès de la CCDP au sujet de certaines des mêmes questions. Conformément aux procédures applicables en pareil cas, l'examen de son grief a été suspendu en attendant les résultats de l'enquête de la CCDP. Après le règlement de certaines plaintes et le rejet de certaines autres, l'examen du grief a repris, et c'est alors qu'il a été transmis au Comité.

Le Comité a envisagé la question dans une perspective plus large que celle adoptée par la CCDP; par conséquent, il a perçu le grief comme portant sur des questions bien concrètes. Il a souligné que, même si les FC avaient apparemment fait enquête sur les violations des

droits personnels de la plaignante et qu'elles étaient parvenues à certaines conclusions, aucun des renseignements relatifs à cette enquête ne lui avait été communiqué avec le dossier du grief. Le Comité a souligné l'obligation qui incombait au CEMD, en vertu de l'alinéa 29.12(2)(c) de la LDN, de fournir ces renseignements.

Le Comité a conclu que la déclaration de culpabilité de la plaignante au procès sommaire devait être annulée, car le président au procès n'avait pas appliqué, au-delà du doute raisonnable, la norme de preuve exigée pour fonder une condamnation en vertu du Code de discipline militaire. Quant aux plaintes de harcèlement, le Comité a conclu qu'il n'y avait pas eu d'enquête complète et convenable, mais qu'il n'était pas souhaitable d'en instituer une maintenant : trop de temps s'était écoulé depuis les circonstances en question, de sorte que le Comité a décidé d'évaluer le dossier du grief tel qu'il l'avait sous les yeux, sans occasionner d'autres reports. En ce qui concerne l'affirmation de la plaignante selon qui les sanctions administratives prises contre elle étaient injustifiées, tout comme le contenu du RAP, le Comité a souligné que les FC étaient, semble-t-il, parvenues à la conclusion qu'il fallait détruire l'AE et le RAP. Le Comité n'a pas conclu que la vie privée de la plaignante avait été violée au point que des mesures rectificatrices s'imposaient.

Le Comité a recommandé au CEMD de donner suite aux conclusions de la plainte en ce qui concerne le RAP et l'AE. Il a aussi recommandé au CEMD d'évaluer les conséquences que ces mesures avaient pu avoir pour la carrière de la plaignante et d'annuler la déclaration de culpabilité au procès sommaire.

Au moment de l'impression, le CEMD n'avait toujours pas rendu sa décision dans cette affaire.

Résumé de cas 10

Libération médicale, obligation d'accommodement

Le plaignant s'est enrôlé dans les FC et, deux ans plus tard, il a souffert d'une crise d'épilepsie. Après des examens médicaux détaillés, on a diagnostiqué une malformation congénitale des veines et des artères dans le centre de vision du cerveau. Il a été retiré de l'entraînement du GPM et a été renvoyé à son unité. Le plaignant a subi une intervention chirurgicale et on a par la suite continué à surveiller et à examiner son état. On lui a assigné une catégorie médicale temporaire et il a été affecté à titre de surnuméraire à des postes de diverses unités, dans l'attente du règlement de sa situation de santé. On a attribué au plaignant une catégorie médicale permanente avec certaines restrictions à l'emploi. Le plaignant a par la suite été libéré des FC.

Le plaignant conteste le moment de sa libération des FC pour cause de santé. La question consistait à déterminer si l'on était tenu d'accorder au plaignant un prolongement de neuf mois avant sa libération afin qu'il puisse se qualifier pour une pension immédiate, non réduite et indexée en vertu de la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes*.

La chaîne de commandement a appuyé complètement le plaignant, mais l'API a refusé le grief, invoquant que la libération pour cause de santé était justifiée et avait été effectuée conformément aux politiques établies des FC. On a fait remarquer que le plaignant ne disposait pas d'une qualification GPM.

Le Comité a conclu que le principe de l'universalité du service a été correctement respecté en ce qui concerne le plaignant et que la décision quant à la réforme était convenable. Toutefois, il a également conclu qu'étant donné le solide appui manifesté par la chaîne de commandement envers le plaignant et en vertu des lignes directrices sur le maintien à l'emploi des militaires présentant des restrictions à l'emploi, qui étaient en vigueur à ce moment, il aurait fallu renvoyer la question du prolongement de la période d'emploi du plaignant à une autorité supérieure afin que celle-ci se penche sur cette affaire, en raison des circonstances exceptionnelles en cause et malgré le fait que le plaignant ne disposait pas d'une qualification GPM. Le Comité a remarqué que même si le plaignant ne disposait pas d'une qualification GPM, il avait occupé un emploi rémunéré pendant neuf ans. Le Comité a conclu qu'il ne semblait y avoir aucune possibilité de carrière correspondant à la situation du plaignant, que le plaignant ne pouvait pas faire modifier la date de sa réforme par des moyens administratifs et qu'on ne pouvait pas lui accorder une pension comme il le demandait. Le Comité a recommandé au CEMD de refuser ces aspects du grief. Le Comité a toutefois recommandé que, d'après sa décision quant au bien-fondé du grief, le CEMD renvoie la question au DRCAC afin qu'il se penche sur la possibilité d'un règlement d'ordre financier.

Le CEMD s'est dit d'accord avec le fait que le fait de refuser un prolongement au plaignant était injuste. Le CEMD a accepté la recommandation du Comité de renvoyer la question au DRCAC. Toutefois, il a également offert au plaignant un réenrôlement pour une période de service déterminée afin qu'il puisse atteindre son point de carrière, sous réserve de certaines conditions. Le CEMD a indiqué au Sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Militaires) de se pencher sur la politique d'accommodement et sur l'administration de celle-ci au sujet des militaires disposant d'une qualification GPM et de ceux ne disposant pas de cette qualification, afin de déterminer si elle convient et si elle concorde avec les valeurs des FC et le sens de la loi sur les droits de la personne.

APPENDICE 4

DÉPENSES PRÉVUES JUSQU'AU 31 MARS 2004

(EN DOLLARS)

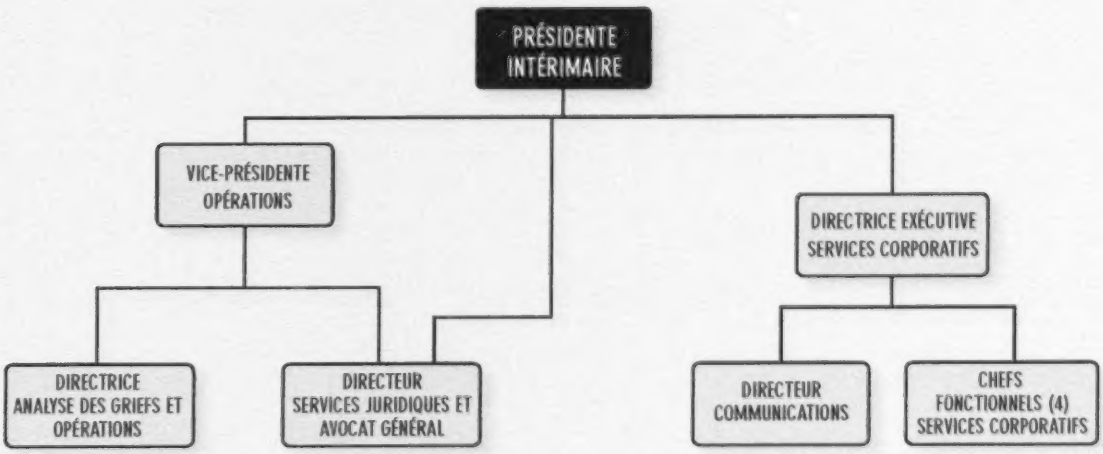
	Prévisions
Traitements, salaires et autres frais de personnel	3 350 000
Contributions aux régimes d'avantages sociaux	677 000
Sous-total	4 027 000
Autres dépenses de fonctionnement	2 698 000
Total des dépenses prévues	**6 725 000**

APPENDICE 5

ORGANIGRAMMES*

LES MEMBRES DU COMITÉ

L'ÉQUIPE DE DIRECTION



* Ces organigrammes représentent la structure organisationnelle du Comité au 31 décembre 2003.

APPENDICE 6

BIOGRAPHIES

Présidente
Diane Laurin

Me Diane Laurin a été nommée présidente du Comité des griefs des Forces canadiennes le 1er mars 2004. Me Laurin occupait cette position par intérim depuis le 2 juin 2003, en plus de remplir ses fonctions de vice-présidente à temps plein, un poste qu'elle détient depuis le 1er novembre 1999.

Me Laurin est co-fondatrice du Comité, le premier tribunal administratif mandaté pour examiner les griefs militaires qui lui sont référés par le Chef d'état-major de la Défense. À ce titre, elle a largement contribué au développement de l'infrastructure opérationnelle du Comité et a joué un rôle clé dans l'implantation de la nouvelle législation (Bill C-25) et ses règlements.

Avant de joindre le Comité, Me Laurin a œuvré au sein de la Communauté urbaine de Montréal (CUM) comme membre senior de gestion pendant onze années consécutives dont quatre d'entre elles au Service de police de la Communauté urbaine de Montréal (SPCUM).

De 1987 à 1995, Me Laurin a assisté le président de la CUM à titre de conseillère en communications et planification stratégique. Elle a notamment planifié des stratégies de communications favorisant la mise en place de politiques métropolitaines en matière de sécurité publique, de transport en commun et de développement économique. Elle a aussi participé à la présentation de plusieurs mémoires concernant la prévention de la criminalité et la réforme des lois en matière de déontologie policière.

Me Laurin a été assistante-directrice et chef de cabinet du directeur du Service de police de la CUM de 1995 à 1998. Elle a participé à des dossiers importants concernant la sécurité civile, la moralité publique, les activités criminelles, ainsi que les relations interculturelles et interraciales. Mentionnons, par exemple, la crise du verglas, les émeutes de la coupe Stanley, la guerre des motards criminalisés et l'affaire Barnabé.

Elle a aussi collaboré à plusieurs projets touchant les négociations de conventions collectives, les relations de travail et l'éthique professionnelle. Elle a participé à un projet intitulé « Vers la Police de quartier » qui a nécessité une restructuration complète du SPCUM et qui a conduit l'organisation à revoir en profondeur sa mission et ses méthodes de travail.

Me Laurin a débuté sa carrière en tant qu'infirmière. Elle a obtenu par la suite un baccalauréat en droit de l'Université de Montréal (1982) et est membre du barreau du Québec depuis 1983. Me Laurin a pratiqué le droit civil et de l'immigration.

Me Laurin est membre de l'Association du Barreau canadien et du Conseil canadien des tribunaux administratifs; elle siège également au conseil d'administration du Centre de formation professionnelle pour les membres des tribunaux administratifs canadiens.

Kenneth E. Maxted a été nommé vice-président à temps partiel du Comité le 31 mai 2001. M. Maxted, de Toronto (Ontario), a plus de 30 ans d'expérience comme pasteur et 38 ans de service militaire à son actif. Durant sa carrière militaire, le chanoine Maxted a été officier d'infanterie de la Force régulière pendant 10 ans et réserviste des Forces canadiennes pendant 28 ans, dont 15 ans à titre d'aumônier. Il a également été l'aide de camp de quatre lieutenants-gouverneurs de l'Ontario et l'aumônier de plusieurs regroupements de vétérans. Ancien membre de la Commission canadienne des pensions et du Tribunal des anciens combattants (révision et appel), M. Maxted est officier de l'Ordre du mérite militaire et récipiendaire, entre autres, de la Médaille coréenne du service bénévole, de la Médaille du service des Nations Unies (Corée), de la Médaille du Centenaire et de la Médaille canadienne du maintien de la paix.

Vice-président à temps partiel
Kenneth E. Maxted

Me Naomi Z. Levine a été nommée membre à temps partiel du Comité le 21 mars 2000. Me Levine, de Winnipeg (Manitoba), est avocate, éthicienne, médiatrice agréée et consultante en litiges en milieu de travail. Elle possède une vaste expérience des enquêtes et fait aussi fonction de conseillère en matière de harcèlement pour l'Université de Winnipeg et le Red River College. En tant qu'avocate, Me Levine s'est spécialisée, entre autres, en droit criminel, en droit du travail et en droit administratif. Elle détient un baccalauréat ès arts de l'Université de Winnipeg ainsi qu'une maîtrise ès arts et un baccalauréat en droit de l'Université du Manitoba. Elle anime également une émission de radio hebdomadaire qui traite d'éthique et de droit au réseau anglais de Radio-Canada à Winnipeg.

Membre à temps partiel
Naomi Z. Levine

Me Wendy E. Wadden a été nommée membre à temps partiel du Comité le 31 mars 2000. Me Wadden, de Sydney (Nouvelle-Écosse), est avocate en pratique privée. Elle est instructrice au School of Business et au School of Science and Technology pour le collège University, à Cap-Breton. Me Wadden est membre du Nova Scotia Barristers' Society et du Cape Breton Barristers' Society. Elle fait également partie du conseil d'administration d'un organisme communautaire appelé « Second Chance », qui cherche à réduire la violence familiale en venant en aide aux agresseurs. Me Wadden détient un baccalauréat spécialisé en commerce et un baccalauréat en droit de l'Université Dalhousie.

Membre à temps partiel
Wendy E. Wadden

Me Michel Crowe a été nommé membre à temps partiel du Comité le 28 février 2003. Il a fait ses études en droit à l'Université de Montréal avant d'être admis au Barreau du Québec en 1968. Il a servi dans les Forces armées canadiennes de 1962 à l'an 2000, d'abord pendant cinq ans dans la Force de réserve, au Corps-école des officiers canadiens, puis au Régiment Les Fusiliers Mont-Royal comme officier d'infanterie. Il a ensuite joint la Force régulière en 1967 à titre d'avocat militaire au sein du cabinet du Juge-avocat général (JAG). Responsable de bureaux juridiques régionaux en Europe et au Québec, il a occupé le poste d'assistant Juge-avocat général à Lahr (Allemagne) et dans la province de Québec. Me Crowe a agi comme conseiller devant la Court d'appel de la cour martiale du Canada et fut à la tête de plusieurs sections du bureau-chef du Juge avocat général, au quartier général de la Défense nationale. Il a également servi comme conseiller juridique pour SHAPE (Supreme Headquarters Allied Powers Europe), participant à plusieurs négociations internationales au sein de l'OTAN (Organisation du traité Nord-Atlantique). Il a enseigné le droit civil et le droit de la guerre au Collège Militaire Royal de St-Jean-sur-Richelieu (Québec) et poursuit toujours l'enseignement du droit militaire. Tout au long de sa carrière militaire, Me Crowe a conseillé la chaîne de commandement relativement aux griefs soumis par les militaires et est accrédité comme médiateur par le Barreau du Québec.

Membre à temps partiel
Michel Crowe

Le 6 mai 2003, Me Gwen Barbara Hatch a été nommée membre à temps partiel. Me Hatch, de Winnipeg (Manitoba), est une associée au cabinet d'avocats D'Arcy & Deacon. Elle possède une expérience approfondie, particulièrement dans les domaines du droit des successions, des testaments et du droit de la famille. Elle a plaidé devant plusieurs tribunaux, incluant la cour suprême du Canada. Elle est en pratique privée depuis 1981. Me Hatch est très active dans sa communauté et les associations professionnelles, oeuvrant comme vice-présidente de la Fondation de recherches de l'hôpital de St-Boniface, chargée de cours et professeur pour le cours d'admission au barreau du droit des testaments, des successions et de l'éthique s'appliquant à la « Manitoba Law Society », et en tant que membre de différents comités tels que : médiation familiale Canada / médiation familiale Manitoba, la Society of Trust and Estate Practitioners et Sturgeon Creek United Church. Elle a également été récipiendaire de la Médaille du jubilé de la reine en 2002.

Membre à temps partiel
Gwen Barbara Hatch

Paul-André Massé a été co-fondateur et premier président du Comité du 1er novembre 1999 au 3 juin 2003.

Originaire de Saint-Jean-sur-Richelieu, M. Massé détient une maîtrise en sciences politiques de l'Université de Montréal et a poursuivi ses études de premier cycle en administration publique, en sciences politiques et en relations industrielles à l'Université d'Ottawa.

De 1964 à 1973, M. Massé était membre des Forces armées canadiennes (régulières et réserves). Par la suite, il a détenu des postes dans des bureaux de ministres et de membres du Parlement.

Député de Saint-Jean à la Chambre des communes du Canada de 1979 à 1984, M. Massé fut vice-président du comité permanent du Travail, de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration et membre des comités permanents des Affaires extérieures et de la Défense nationale, de l'Agriculture, des Comptes publics et des Prévisions budgétaires. M. Massé a aussi participé activement aux sous-comités de la Défense nationale responsable du renouvellement de l'entente NORAD (Commandement de la défense aérospatiale de l'Amérique du Nord) ainsi qu'à une

Ex-président
Paul-André Massé

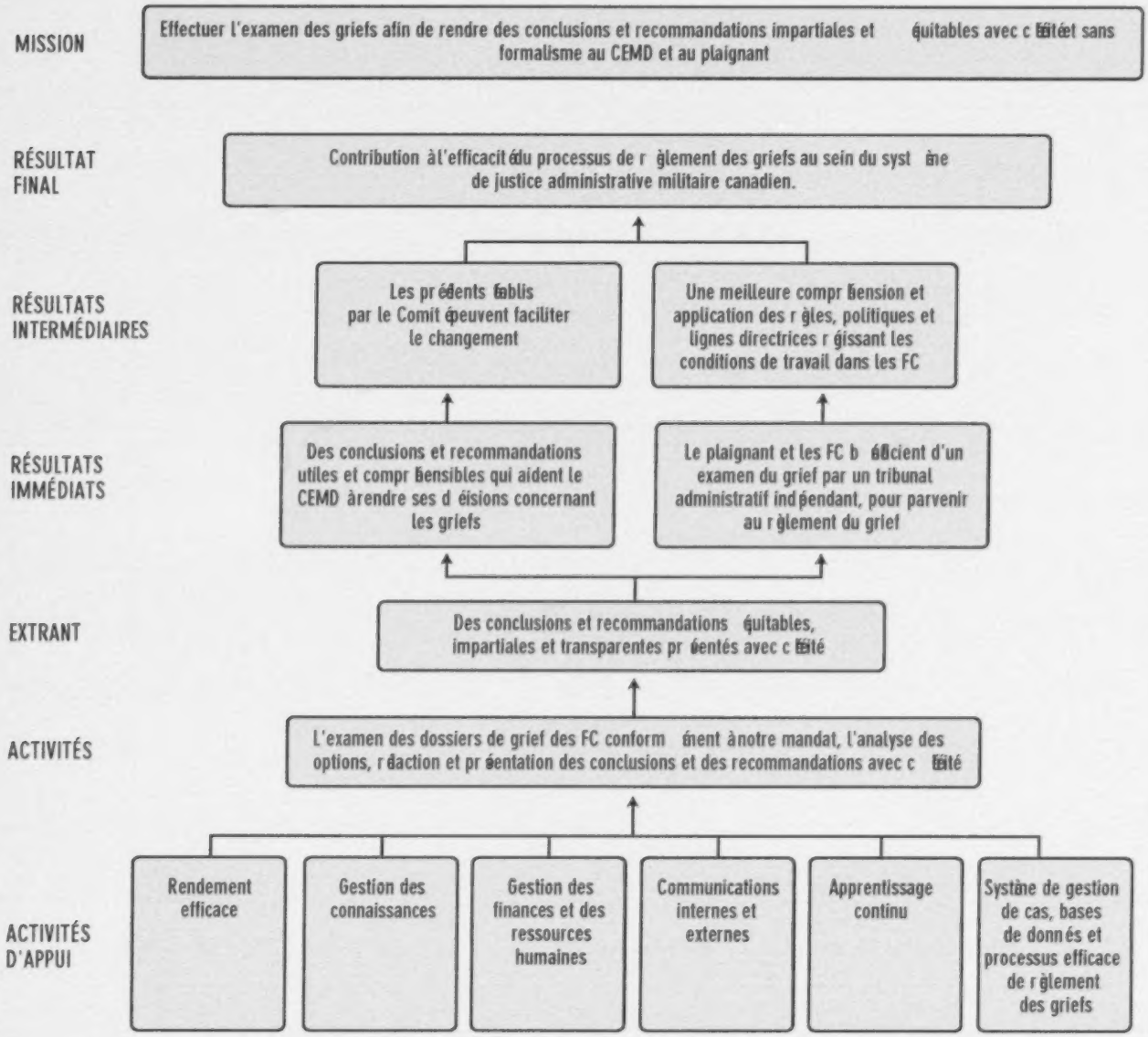
étude exhaustive concernant le rôle des Forces de réserve. En 1983, le Premier ministre le nomme Secrétaire parlementaire du ministre des Approvisionnements et Services et à plusieurs reprises, il a représenté le Canada lors de missions à l'étranger au sein de délégations parlementaires et plus particulièrement à l'OTAN, au SHAPE et au NORAD.

De 1992 à 1996, M. Massé siégeait comme membre du Comité exécutif du Cégep de Saint-Jean-sur-Richelieu et était membre de son comité des finances.

Jusqu'à sa nomination à titre de président du Comité, M. Massé dirigeait son propre cabinet d'experts-conseils en relations gouvernementales.

APPENDICE 7

ENCHAÎNEMENT DES RÉSULTATS



APPENDICE 8

LES RECOMMANDATIONS DU COMITÉ ET LE RAPPORT LAMER

Les pages qui suivent visent à ajouter aux renseignements généraux concernant cinq des recommandations que le Comité a formulées au très honorable Antonio Lamer; ces recommandations ont ultérieurement été incluses dans le rapport qu'il a présenté au ministre de la Défense nationale : *Le premier examen indépendant des dispositions et de l'application du projet de loi C-25*. Les recommandations numérotées suivantes sont tirées directement du rapport.

Recommandation nº 80

Je recommande que la Loi sur la défense nationale soit modifiée pour prévoir la réintégration des membres des Forces canadiennes ayant fait l'objet d'un congédiement injuste résultant d'une mesure administrative.

Cette recommandation concerne le droit des officiers et des militaires du rang des FC à la libération. Le paragraphe 30(4) de la LDN autorise la réintégration d'un militaire quand « il a été libéré des Forces canadiennes ou transféré d'un élément constitutif à un autre en exécution d'une sentence de destitution ou d'un verdict de culpabilité rendu par un tribunal militaire ou civil ». Cette sentence ou ce verdict cesse de valoir par suite d'une décision d'une autorité compétente. Cependant, une interprétation restrictive de ce paragraphe n'autorise pas la réintégration d'un militaire libéré des FC injustement ou à tort.

Dans les circonstances actuelles, un militaire dont la libération est annulée pour une raison autre que la cassation d'une sentence ou d'un verdict par un tribunal doit être réintégré. Cela peut avoir des conséquences financières aux chapitres de la pension et de la solde et influer aussi sur les conditions d'emploi du militaire. Pareille éventualité risque en outre de restreindre le pouvoir qu'a le CEMD d'accorder un dédommagement approprié au militaire qui a été libéré injustement.

Le Comité a formulé des conclusions et des recommandations dans cet ordre d'idées dans des cas de libération imposée à tort. De plus, cette situation ne correspond pas à la nature des relations de travail dans la fonction publique ou dans le secteur privé où, en général, la norme consiste à réintégrer l'employé et à le dédommager en fonction de ce qu'était sa situation avant son congédiement injustifié.

Recommandation nº 81

Je recommande que le Chef d'état-major de la Défense ait le pouvoir financier nécessaire pour régler les réclamations financières des griefs, et le droit de déléguer ce pouvoir

Cela renvoie à l'article 29.11 de la LDN qui désigne le CEMD comme étant l'autorité de dernière instance en matière de griefs. Cependant, le CEMD n'a pas le pouvoir exprès d'accorder un dédommagement dans le cas d'une réclamation contre la Couronne. Les revendications de ce genre relèvent plutôt du procureur général du Canada, en vertu de la *Loi sur le ministère de la justice*, de la *Loi sur la gestion des finances publiques* et des politiques connexes du Conseil du Trésor, telle la *Politique sur les réclamations et les paiements à titre gracieux*. Comme un tel dédommagement s'impose à l'issue de nombreux griefs, la situation sape en fait l'intégrité du processus décisionnel. Sans de tels pouvoirs, le CEMD risque de devoir renvoyer la question du dédommagement financier à une tierce partie, c'est-à-dire au Directeur – Réclamations et contentieux des affaires civiles (DRCAC), au ministère de la Défense nationale (MDN). L'autorité compétente doit alors exercer les pouvoirs délégués par le sous-ministre du MDN en consultation avec le ministère de la Justice. La présente recommandation vise à corriger cette situation.

Recommandation nº 85

Je recommande que la Loi sur la défense nationale soit modifiée pour prévoir que les membres du Comité des griefs des Forces canadiennes dont le mandat est expiré puissent clore les dossiers qu'ils ont en main.

À l'heure actuelle, il n'existe aucune mesure transitoire qui permettrait aux membres du Comité dont le mandat n'est pas prolongé de terminer leur travail et de clore les dossiers dont ils s'occupent encore à la fin de ce mandat. Un certain nombre d'autres lois fédérales contiennent des dispositions auxquelles on peut recourir pour éviter de telles complications administratives et relatives au domaine de compétence.

Le Comité a recommandé de modifier le paragraphe 29.16(4) de la LDN en y incluant une disposition qui permettrait aux membres dont le mandat n'est pas reconduit de clore les dossiers sur lesquels ils travailleraient encore à l'expiration de ce mandat.

Recommandation nº 86

Je recommande que la Loi sur la défense nationale soit modifiée pour obliger le Comité des griefs des Forces canadiennes à remettre un rapport annuel dans les trois mois suivant la fin de l'exercice.

Le paragraphe 29.28(1) de la LDN stipule que « *le président du Comité des griefs [doit] présenter au ministre, dans les trois mois suivant la fin de chaque année, le rapport d'activité du comité pour l'année civile précédente, assorti éventuellement de ses recommandations* ».

Le Comité est donc tenu de déposer un rapport annuel de ses activités, en fonction du calendrier civil, tandis que la planification budgétaire de l'État est axée sur l'année financière. Voilà qui a des conséquences importantes pour la planification des budgets de fonctionnement et l'affectation des ressources humaines et financières.

Le Comité a recommandé de modifier le paragraphe pour que le rapport annuel déposé rende compte des activités terminées au cours de l'année financière plutôt que civile.

Recommandation nº 87

Je recommande que le Comité des griefs des Forces canadiennes reçoive un pouvoir d'assignation.

Le Comité a recommandé qu'on lui accorde un pouvoir d'assignation, sans qu'il ait à tenir une audience, s'il a besoin d'obtenir des renseignements auprès d'un témoin, comme le cas a été évoqué dans l'affaire *Canadian Pacific Air Lines Ltd. c. Canadian Air Line Pilots Assn*[9]. À l'heure actuelle, le Comité doit tenir une audience afin d'obliger diverses parties à produire des documents, des témoignages ou d'autres éléments, ce qui a pour inconvénient d'entraîner des frais inutiles et des reports éventuels. On irait dans le sens de son mandat en ne l'obligeant plus à tenir une audience, et cela ferait complément à l'obligation que les FC ont en vertu du paragraphe 29.12(2) de la LDN.

Le Comité des griefs des Forces canadiennes appuie en général les recommandations énoncées dans le Rapport Lamer déposé par le ministre de la Défense nationale, en ce qui concerne le processus de règlement des griefs, car elles amélioreraient la loi. De plus, la mise en œuvre de ces recommandations particulières aiderait grandement le Comité à exécuter le mandat que la loi lui confie.

---

[9] [1993] 3 R.C.S. 724.

POUR NOUS JOINDRE

Comité des griefs des Forces canadiennes
60, rue Queen, 10e étage
Ottawa (Ontario) K1P 5Y7

www.cfgb-cgfc.gc.ca

Téléphone : 1 877 276-4193
(613) 996-8529

Télécopieur : 1 866 716-6601
(613) 996-6491

Adresse électronique : cfgb-cgfc@cfgb-cgfc.gc.ca